



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LANGGAK INTI LESTARI ROKAN HULU PROVINSI RIAU

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Serjana Ekonomi (SE) Pada Program Studi Strata 1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

OLEH:

VIA AYU PERMADANI

NIM: 11771200303

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU PEKANBARU
2021**



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

NAMA : VIA AYU PERMADANI
 NIM : 11771200303
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : VIII (DELAPAN)
 JUDUL : PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
 LANGGAK INTI LESTARI ROKAN HULU PROVINSI
 RIAU
 HARI/TANGGAL UJIAN : SELASA, 08 JUNI 2021

DISETUJUI OLEH

PEMBIMBING


Meri Sandora, SE. MM
 NIP. 19790505 200710 2 001

DEKAN



Dr. Drs. H. Muli Said. HM. M. Ag. MM
 NIP. 19620512 198903 1 003

KETUA PROGRAM STUDI
S1 MANAJEMEN



Fakhurrozi, SE, MM
 NIP. 19670725200003 1 002

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : VIA AYU PERMADANI
NIM : 11771200303
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
SEMESTER : VIII (DELAPAN)
JUDUL : PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
 LANGGAK INTI LESTARI ROKAN HULU PROVINSI
 RIAU
TANGGAL UJIAN : 08 JUNI 2021

DISETUJUI OLEH :

KETUA PENGUJI

Qomariah Lahamid, SE, M.Si
 NIP. 19750704 200710 2 001

MENGETAHUI

PENGUJI I

Dr. Putriana, SE, MM
 NIP. 19691120 200701 2 023

PENGUJI II

Dr. Trian Zuhadi, SE, M.Ec
 NIP. 19760211 200710 1 002

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LANGGAK INTI LESTARI ROKAN HULU PROVINSI RIAU

Oleh :

VIA AYU PERMADANI

11771200303

Pada PT. Langgak Inti Lestari Rokan Hulu Provinsi Riau dalam hasil produksi masih kurang baik dan belum mencapai target yang telah ditentukan. Kemudian pada variabel pelatihan permasalahannya yaitu pada instruktur yang kurang mampu mengajak peserta aktif dalam membahas materi pelatihan. Sedangkan variabel lingkungan kerja permasalahan nya yaitu kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman. Penelitian ini di laksanakan di PT. Langgak Inti Lestari Rokan Hulu Provinsi Riau. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara parsial dan simultan antara pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Langgak Inti Lestari Rokan Hulu Provinsi Riau. Responden dalam penelitian ini berjumlah 92 orang. Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif dengan menggunakan alat uji regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Langgak Inti Lestari Rokan Hulu Provinsi Riau Dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Langgak Inti Lestari Rokan Hulu Provinsi Riau. Kemudian Secara simultan variabel Pelatihan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Langgak Inti Lestari Rokan Hulu Provinsi Riau. Adapun besar pengaruhnya terhadap kinerja sebesar 68,1% sedangkan sisanya (31,9%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan



KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur senantiasa penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan nikmat, rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Langgak Inti Lestari Rokan Hulu Provinsi Riau”** sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan pendidikan Strata 1 (S1) Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi besar kita Nabi Muhammad SAW, sang pembawa risalah islam, pembawa syafaat bagi umatnya dihari akhir nanti.

Penulis menyadari bahwa selama penyusunan skripsi ini banyak mengalami rintangan serta tantangan, namun berkat doa, bimbingan, dukungan dan semangat serta bantuan dari berbagai pihak penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Kepada kedua orang tua saya, Ayahanda Sobari dan Ibu Tati Rohani yang telah memberikan kasih sayang, dukungan, semangat, motivasi serta doa kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Hairunas Rajab, M. Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Bapak Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Prof. Dr. Leny Nofianti, MS,SE, M.Si, Ak, CA selaku Wakil Dekan I, Ibu Dr. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan II, Dan Bapak Dr. Amrul Muzan, S.HI, MA selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Fakhurrozi, SE,MM selaku ketua jurusan S1 Manajemen dan Ibu Astuti Meflinda, SE,MM selaku Sekretaris Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Meri Sandora, SE,MM selaku dosen pembimbing proposal dan skripsi yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam membimbing dan memberikan petunjuk yang sangat berharga bagi penulis dalam penulisan Skripsi ini.
7. Bapak Dr. Muhammad April, S.H.,M.Hum. selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
8. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis selama menempuh pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
9. Kepada seluruh karyawan Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah membantu



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penulis selama menempuh pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

10. Seluruh Manajemen dan karyawan PT. Langgak Inti Lestari Rokan Hulu Provinsi Riau yang telah memberikan kesempatan dan bantuan kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

11. Seluruh pihak yang membantu penulis dalam penulisan skripsi ini, yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Semoga segala bantuan, dukungan dan bimbingan yang telah diberikan kepada penulis menjadi nilai ibadah dan diberikan balasan yang berlipat ganda oleh Allah SWT. Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi yang telah disusun ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan, keterbatasan, baik dari isi maupun konsep penyusunan. Oleh karena itu, penulis menerima dengan terbuka kritik dan saran yang berhubungan dengan skripsi ini yang bersifat membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini dan selanjutnya.

Akhir kata penulis ucapkan terimakasih dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pembaca maupun untuk penelitian selanjutnya. Aamiin ya rabbal'alam.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pekanbaru, 24 April 2021

Penulis,

VIA AYU PERMADANI
11771200303

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian	14
1.4 Manfaat Penelitian	14
1.5 Sistematika Penulisan	15
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	17
2.2 Kinerja	19
2.2.1 Pengertian kinerja	19
2.2.2 Penilaian Kinerja	21
2.2.3 Faktor yang mempengaruhi kinerja	23
2.2.4 Indikator Kinerja	24
2.3 Pelatihan Kerja	25
2.3.1 Pengertian Pelatihan Kerja	25
2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja	26
2.3.3 Tujuan Pelatihan Kerja	27
2.3.4 Jenis-jenis Pelatihan Kerja	27
2.3.5 Indikator Pelatihan	29
2.4 Lingkungan Kerja	30
2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja	30
2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja ...	32
2.4.3 Indikator Lingkungan kerja	35
2.5 Pengaruh Antar Variabel	36
2.6 Pandangan Islam	39
2.7 Tinjauan Penelitian Terdahulu	42
2.8 Kerangka Pemikiran	46
2.9 Konsep Operasional Variabel	47
2.10 Hipotesis	48

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1	Lokasi Dan Waktu Penelitian	53
3.2	Jenis dan Sumber Data	53
3.3	Populasi Dan Sampel	54
3.4	Teknik Pengumpulan Data	55
3.5	Analisis Data	56
3.6	Uji Kualitas Data	57
3.7	Uji Asumsi Klasik	59
3.8	Analisis Regresi Linear Berganda	62
3.9	Uji Hipotesis	63

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1.	Profil Perusahaan	65
4.2.	Visi dan Misi	65
4.3	Struktur Organisasi	66
4.4	Job Description	67

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1	Karakteristik Responden	71
5.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	71
5.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	72
5.1.3	Karakteristik responden Berdasarkan Pendidikan	73
5.1.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	74
5.2	Deskriptif Variabel	74
5.2.1	Analisa Deskriptif Variabel Kinerja	75
5.2.2	Analisa Deskriptif Variabel Pelatihan	79
5.2.3	Analisa Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja	85
5.3	Uji Kualitas Data	89
5.3.1	Uji Validitas	90
5.3.2	Uji Reliabilitas	91
5.4	Uji Asumsi Klasik	92
5.4.1	Uji Normalitas	92
5.4.2	Uji Multikolinieritas	93
5.4.3	Uji Heteroskedastisitas	94
5.4.4	Uji Autokorelasi	95
5.5	Analisa Data Penelitian	96
5.5.1	Regresi Linear Berganda	96
5.5.2	Uji Secara Parsial (Uji T)	98
5.5.3	Uji Secara Simultan (Uji F)	100
5.5.4	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	102
5.6	Pembahasan	103
5.6.1	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Langgak Inti Lestari Rokan Hulu Provinsi Riau	104

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Langgak Inti Lestari Rokan Hulu Provinsi Riau.....	106
5.6.3 Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Langgak Inti Lestari Rokan Hulu Provinsi Riau	109

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan	112
6.2 Saran	113

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Table 1.1 Target Dan Realisasi Pabrik Kelapa Sawit Tandan Buah Segar (TBS) PT. Langgak Inti Lestari Tahun 2016 Sampai 2020	3
Table 1.2 Pendidikan Karyawan Pada PT. Langgak Inti Lestari	4
Table 1.3 Jenis Pelatihan Yang Pernah Diikuti Oleh PT. Langgak Inti Lestari Dari Tahun 2016- 2019.	8
Tabel 1.4: Data pelatihan Karyawan PT. Langgak Inti Lestari Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2016-2020.	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	42
Tabel 2.2 Definisi Konsep dan Operasional Variabel Penelitian	47
Tabel 3.1 Kriteria Skor Penilaian	56
Tabel 5.1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia	71
Tabel 5.2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	72
Tabel 5.3 Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan	73
Tabel 5.4 Jumlah Karyawan Berdasarkan Masa Kerja	74
Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja	75
Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Pelatihan	80
Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja	86
Tabel 5.8 Uji Validitas	90
Tabel 5.9 Hasil Kesimpulan Uji Reliabilitas	92
Tabel 5.10 <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	93
Tabel 5.11 Uji Multikolinieritas	94
Tabel 5.12 Uji Autokorelasi	96
Tabel 5.13 Analisis Regresi Berganda	97
Tabel 5.14 Uji T hitung	99
Tabel 5.15 Uji F hitung	101
Tabel 5.16 Koefisien Determinasi	103

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Lingkungan kerja karyawan pada PT. Langgak Inti Lestari Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2020	12
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	47
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Langgak Inti Lestari	67
Gambar 5.1 Uji Heteroskedastisitas	95

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan dan kelangsungan perusahaan tidak terlepas dari peran serta karyawan yang ada di perusahaan sehingga karyawan merupakan salah satu aset terpenting selain modal, mesin dan sumber daya lainnya. Untuk itu, karyawan yang mampu memberikan hasil kerja yang optimal haruslah dijaga dan dipertahankan keberadaannya sehingga keunggulan bersaing perusahaan dengan kompetitornya akan lebih baik dan terjamin.

Edison, dkk (2018:10) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. MSDM ini sendiri didefinisikan sebagai proses mengelola, memotivasi dan membangun sumber daya manusia untuk dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategis organisasi.

kinerja karyawan haruslah dapat dipantau dengan maksimal agar tidak mengalami penurunan yang dapat mengganggu aktivitas perusahaan dengan melakukan berbagai upaya untuk mengantisipasi hal-hal yang tidak diinginkan terjadi di lingkungan perusahaan. Menurut **Mangkunegara (2017:67)** kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk itu, karyawan yang mampu mempertahankan kinerjanya dengan maksimal untuk jangka waktu cukup lama maka karyawan merupakan aset yang berharga bagi perusahaan sehingga keberadaannya haruslah dijaga dan dipertahankan bagi kemajuan dan kelangsungan perusahaan dimasa mendatang. Perubahan atas kinerja karyawan dapat terjadi setiap waktu dan disebabkan oleh banyak faktor, baik faktor internal dalam diri individu maupun eksternal yang ada di lingkungan perusahaan, bila perubahan kinerja karyawan sifatnya menurun maka hal ini harus segera dicarikan solusinya dengan memberikan pelatihan kerja agar karyawan menjadi semangat lagi dalam melakukan tugasnya dan kinerja karyawan dapat di pertahankan secara optimal. Sedangkan faktor eksternal adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Langgak Inti Lestari adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pabrik kelapa sawit. Yang mengolah Tandan Buah Segar (TBS) menjadi CPO (*Crude Palm Oil*) yang berdiri sejak tahun 2015. PT. Langgak inti lestari adalah perusahaan swasta nasional dengan akte pendirian nomor 03.304.824-221.00 pada tanggal 15 November 2015 dari notaris Ardelia Hidayati, SH. PT. Langgak Inti Lestari berlokasi di jalan Desa Koto Tandun, Kec.Tandun, Kabupaten Rokan Hulu, Riau.

Kinerja karyawan adalah segala sesuatu yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri dan dapat dinilai berdasarkan kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kreativitas dan kerjasama. Berdasarkan wawancara yang di lakukan oleh peneliti, permasalahan yang timbul berkaitan dengan kinerja karyawan di pabrik kelapa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sawit PT. Langgak Inti Lestari adalah dalam hasil produksi , pada PT. Langgak Inti Lestari masih kurang baik dan belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan PT. Langgak Inti Lestari dapat dilihat berdasarkan hasil produksi selama 5 tahun terakhir yaitu sebagai berikut:

Table 1.1 Target Dan Realisasi Pabrik Kelapa Sawit Tandan Buah Segar (TBS) PT. Langgak Inti Lestari Tahun 2016 Sampai 2020

Tahun	Keterangan			
	Target (Ton/Tahun)	Terealisasi (Ton/Tahun)	Tidak Terealisasi (Ton/Tahun)	Persentase (%)
2016	252.000	148.656	103.344	58%
2017	215.000	182.790	32.210	85%
2018	230.000	171.913	58.087	75%
2019	252.000	231.979	20.021	92%
2020	200.000	135.850	64.150	68%

Sumber : PT. Langgak Inti Lestari, Tahun 2020

Keterangan: <80% = kurang baik ;>80% = baik.

Table 1.1 menunjukkan bahwa realisasi pabrik kelapa sawit PT. Langgak Inti Lestari tahun 2016 – 2020. Untuk realisasi kinerja karyawan pabrik kelapa sawit (PKS) PT. Langgak Inti Lestari selama tahun 2016 – 2020 ada yang hampir mencapai target . Sehingga dalam hal ini bisa dikatakan bahwa kinerja karyawan PT. Langgak Inti Lestari mengalami ketidakstabilan.

Selain hasil produksi, permasalahan kinerja yang terjadi yaitu dalam proses rekrutmen, latar belakang pendidikan yang dimiliki ada yang tidak sesuai dengan jabatannya, sehingga menyebabkan tingkat kemampuan karyawan yang kurang baik. Akibatnya karyawan masih kurang mampu menghadapi perubahan atau perkembangan teknologi saat ini karena kemampuan dan keterampilan yang dimiliki nya masih belum dikuasai oleh karyawan tersebut. Berikut ini adalah data terkait dengan pendidikan karyawan di PT. Langgak Inti Lestari:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Table 1.2 Pendidikan Karyawan Pada PT. Langga Inti Lestari

No	Jabatan	Tingkat Pendidikan			
		SMP	SMA	SMK	S1
1	Mill Manager				1
2	KTU				1
3	Humas		1		
4	HRD		1		
5	Asisten Bengkel			1	
6	Asisten Quality Control		1		
7	Asisten Proses		1		
8	Ka. Gudang				1
9	Personalia		1		
10	Kr. Produksi				1
11	Kr. Timbang		1		1
12	Administrasi				1
13	Pemb.Administrasi				1
14	Help. Gudang				1
15	Petugas K3				1
16	Kepala Shift		1	2	
17	Mandor Sortasi		1		
18	Grading	2	4	2	
19	Help. Sortasi	1	2	2	
20	Mandor Proses		1	1	
21	Opr. Klarifikasi		1	1	
22	Opr. Press		1	1	
23	Opr. Kamar Mesin		2	1	
24	Opr. Boiler		3	1	
25	Opr. Kernel		3	2	
26	Help. Klarifikasi		1		
27	Help. Proses		3	2	
28	Opr. Wtp			2	
29	Opr. Buch Press		2		
30	Opr. Loading Ramp		3	1	
31	Mandor Bengkel			1	
32	Mekanik		3	6	
33	Kr. Bengkel				1
34	Mandor Laboratorium		1	2	
35	Sample Boy		1	3	
36	Effluent		2	1	
37	Analist	1			
38	Kepala Listrik			1	
39	Opr. Sterilizer			4	
Jumlah		4	41	37	10
Jumlah Keseluruhan		92 Orang			

Sumber : PT. Langgak Inti Lestari, Tahun 2020

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Table 1.2 menunjukkan data terkait pendidikan yang mempengaruhi kinerja pada PT. Langgak Inti Lestari. Terlihat bahwa karyawan tamatan pendidikan SMP sebanyak 4 karyawan, SMA yaitu sebanyak 41 karyawan, SMK sebanyak 37 karyawan dan strata satu sebanyak 10 karyawan. Data tersebut menunjukkan bahwa jumlah pendidikan karyawan yang tamatan SMA lebih banyak dibandingkan dengan tamatan SMK, dan S1. Seperti yang kita ketahui bahwa PT. Langgak Inti Lestari ini adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang pabrik kelapa sawit, yang dimana seharusnya karyawan-karyawannya akan lebih banyak tamatan SMK dan S1. Namun di lihat dari table pendidikan di atas, karyawan yang tamatan SMK dan S1 jumlah nya tidak lah banyak. Hal ini akan mengakibatkan bahwa karyawan masih kurang mampu menghadapi perubahan atau perkembangan teknologi saat ini karena kemampuan dan keterampilan yang dimiliki nya masih belum dikuasai oleh karyawan tersebut. Dimana latar belakang pendidikan yang dibutuhkan di perusahaan tidak sesuai dengan standar perusahaan seharusnya untuk jabatan HRD dan personalia yang dibutuhkan oleh perusahaan adalah S1. Dari tabel tersebut terlihat bahwa tingkat pendidikan masih rendah dan belum sesuai dengan standar perusahaan/ jabatannya.

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah menentukan bentuk pendidikan atau pelatihan serta pengembangan yang sesuai untuk karyawan dan menempatkannya dalam lingkungan kerja yang produktif dan memberikan balas jasa atas prestasi kerjanya. Pelatihan merupakan suatu proses yang meliputi serangkaian upaya yang dilaksanakan dengan sengaja oleh tenaga professional kepelatihan dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang dilakukan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan dalam bidang pekerjaan yang sesuai guna meningkatkan produktivitas dan efektivitas dalam suatu organisasi.

Rivai (2015:87) pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja dimasa mendatang. Pelatihan ini merupakan usaha-usaha yang sistematis untuk mengumpulkan informasi pada permasalahan kinerja dalam organisasi dan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja berkenaan dengan ketidakcocokan dengan perilaku aktual dengan perilaku yang di harapkan.

Pelatihan memegang peranan penting dalam memajukan suatu perusahaan, bahwa investasi dalam pelatihan tidak kalah penting dengan investasi peralatan dan juga modal. Pelatihan merupakan komponen yang sangat penting dalam meningkatkan daya saing perusahaan. Ada lima tolak ukur yang dijadikan dimensi untuk mengukur pelatihan kerja yaitu: isi pelatihan, metode pelatihan, sikap dan keterampilan instruktur, lama waktu pelatihan dan fasilitas pelatihan.

Kasmir (2017:126), mendefinisikan pelatihan adalah proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya, artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan yang di harapkan perusahaan. Pelatihan kerja digunakan untuk kegiatan yang bertujuan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta untuk dapat mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan yang diberikan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Besarnya kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana perkembangan pelatihan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Adanya pelatihan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya membuat karyawan akan bekerja dengan baik sehingga peningkatan kinerja karyawan tercapai

Permasalahan yang berkaitan dengan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, Fenomena yang muncul pada variabel pelatihan adalah munculnya indikasi permasalahan pada indikator instruktur pelatihan. Peserta merasa pelatihan tersebut dipimpin oleh *trainer* yang kurang mampu mengajak peserta aktif dalam membahas materi pelatihan dan tidak mempunyai daya tarik sebagai instruktur. Pada poin ini pihak instruktur berasal dari pihak internal perusahaan.

Pada saat proses pelatihan ada beberapa dari karyawan yang kurang memahami materi yang telah diberikan pada saat pelatihan dilakukan sehingga karyawan melaksanakan tugas tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu ketika karyawan diberi materi dan pelatihan ada karyawan yang cepat tanggap dan ada karyawan yang kurang tanggap sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya.

Berikut ini adalah data pelatihan kerja karyawan yang pernah di ikuti di PT. Langgak Inti Lestari :

Table 1.3 Jenis Pelatihan Yang Pernah Diikuti Oleh PT. Langgak Inti Lestari Dari Tahun 2016- 2019.

No	Jenis Pelatihan	Peserta	Waktu Pelaksanaan
1	Pelatihan BIMTEK keselamatan dan kesehatan kerja.	Karyawan bagian Laboraturium. (M. Laboratorium.sample Boy, Opr. Sterilizer)	27 Juli 2016 – 29 Juli 2016
2	Pelatihan Auditor ISPO.	Karyawan bagian proses/ Kantor. (Mill Manager, KTU,Humas, HRD, personalia,ADM,Pem. ADM, Kepala shift)	21 November 2016 – 26 November 2016
3	Pelatihan DAMKAR.	Bagian keamanan, Proses, Laboraturium, Kantor, sortasi dan bengkel. (Asisten Bengkel, Asisten Quali Control, Asisten Proses,ka. Gudang, Kr.produksi, Kr. Timbang, Help.Gudang,Mandor Sortasi, Help. Sortasi,Kr. Bengkel, Kepala Listrik,mandor bengkel,mekanik)	18 April 2017
4	Pembinaan Teknik keselamatan dan kesehatan kerja.	Bidang Operator Pesawat UAP. (Petugas K3,opr. Klarifikasi, Opr.Press, Opr. Kamar Mesin, Opr. Boiler, Opr.Kernel,Opr. Wtp, Opr. Buch Press,Opr. Loading Ramp)	20 November 2017 – 26 November 2017
5	Pelatihan Pajak.	Karyawan bagian Proses dan Kantor (Help. Klarifikasi, Help. Proses, Grading, Mandor proses,	11 Juni 2019

Sumber: PT.Langgak Inti Lestari, Tahun 2020

Table 1.3 menunjukkan bahwa PT. Langgak Inti Lestari melakukan pelatihan sejak tahun 2016 sampai tahun 2019. Dimana peserta pelatihan yaitu terdiri dari karyawan bagian laboraturium,bagian proses, bagian kantor, bagian sortasi, bagian bengkel, dan bagian bidang pesawat UAP.

Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Faktor kemampuan untuk meningkatkan kinerja bisa didapatkan dengan memberikan pelatihan terhadap karyawan. Latihan (training) dimaksudkan untuk memperbaiki

penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Yaitu latihan menyiapkan para karyawan (tenaga kerja) untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Berikut tabel yang menunjukkan data pelatihan karyawan.

Tabel 1.4: Data pelatihan Karyawan PT. Langgak Inti Lestari Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2016-2020.

No	Nama pelatihan	Deskripsi pelatihan	Karyawan yang mengikuti pelatihan	Jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan
1	Skill Training (pelatihan keahlian)	Pelatihan keahlian atau skill training merupakan jenis pelatihan yang sering dilakukan pada setiap perusahaan. Program skill training relative sederhana seperti menilai kebutuhan atau kekurangan dan kemudian diidentifikasi melalui penilaian yang teliti.	Administrasi dan SDM.	24 orang
2	Retraining (pelatihan ulang)	Pelatihan ulang atau retraining memberikan keahlian yang dibutuhkan oleh karyawan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah. Melalui hal ini karyawan dapat lebih percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan.	Produksi, SDM. Dan Administrasi.	15 orang
3	Cross functional Training	Cross functional training atau pelatihan lintas fungsional adalah pelatihan yang melibatkan karyawan untuk melakukan aktifitas kerja dalam bidang lainnya selain pekerjaan yang ditugaskan latihan ini bertujuan untuk meningkatkan komunikasi dan juga sinegritas antara fungsional satu dengan lainnya.	Keamanan dan SDM	10 Orang
4	Team training (pelatihan tim)	Pelatihan tim dilakukan dengan bekerja sama yang terdiri dari sekelompok individu untuk menyelesaikan pekerjaan demi tercapainya tujuan bersama dalam tim kerja.	Produksi dan Laboratorium	15 orang
5	Language training	Pelatihan bahasa menjadi penting karena dimasa depan atau bahkan saat ini beberapa perusahaan local sudah terhubung dengan	SDM	6 orang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama pelatihan	Deskripsi pelatihan	Karyawan yang mengikuti pelatihan	Jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan
6	Technology training	Beberapa perusahaan atau fungsi menerapkan teknologi misalnya saja digital marketing, developer dan juga administrasi. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan keahlian dan produktivitas karyawan.	Administrasi	10 orang
7	Creativity training	Pelatihan creativity yaitu pelatihan dengan memberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebasmungkin berdasarkan pada nilai rasional. Gagasan tersebut nantinya dapat dikembangkan untuk membangun perusahaan yang lebih baik.	SDM	12 orang

Sumber: PT.Langgak Inti Lestari, Tahun 2020

Dari table 1.4 di atas bahwa karyawan yang mengikuti pelatihan yaitu berjumlah 972karyawan, artinya semua karyawan diberikan pelatihan. Dari 92 karyawan yang diberikan pelatihan yaitu terdiri dari karyawan bagian kantor, bagian sortasi,bagian proses, bagian bengkel, bagian pesawat UAP, dan bagian laboratorium. bahwa waktu dan pelaksanaan pelatihan mereka tidak sama atau dilakukan dengan cara bergantian dengan jadwal yang telah di tentukan.

Disamping pelatihan kerja yang dapat mendorong kinerja karyawan, juga terdapat faktor eksternal yaitu lingkungan kerja, sebagai faktor pendorong produktivitas terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan efektivitasnya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sehingga waktu kerja yang dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja. **Sedermayanti (2017:28)** mendefinisikan bahwa, lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi.

Menurut **Sunyoto (2012:43)** menyatakan bahawa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam organisasi atau perusahaan mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses perusahaan karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, juga berpengaruh dalam meningkatkan karyawan.

Kemudian permasalahan yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang berdasarkan wawancara yang di lakukan, kondisi lingkungan kerja di PT. Langgak Inti Lestari dirasa kurang nyaman bagi karyawan. Masalah lingkungan kerja yang terdapat pada karyawan pabrik PT. Langgak Inti Lestari kabupaten Rokan Hulu yaitu lingkungan pada tempat pengolahan kelapa sawit kurang nyaman, terdapat kelembapan yang dipengaruhi oleh temperature udara, dan juga bau-bauan ditempat kerja yang dianggap sebagai pencemaran.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Fenomena lingkungan kerja PT. Langgak Inti Lestari dapat dilihat pada gambar 1.1 berikut ini :

Gambar 1.1
Lingkungan kerja karyawan pada PT. Langgak Inti Lestari Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2020



Tempat penimbangan kendaraan pengangkut TBS



Tempat mesin-mesin pengolahan kelapa sawit/ pabrik



Mesin pengolahan

Kantor pabrik kelapa sawit

Gambar 1.1 diatas adalah gambar dibagian Lingkungan Kerja atau didalam tempat pengolahan Kelapa Sawit yang terdapat mesin-mesin atau alat Pengolahan serta kantor dari Pabrik Kelapa Sawit tersebut. Di lihat dari gambar di atas yaitu suasana lingkungan masih kurang baik yaitu terdapat kelembapan di dalam area pabrik.

Berdasarkan kondisi dan fenomena yang di sampaikan dari semua variabel, sangat penting bahwa pelatihan kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka dari itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan di PT. Langgak Inti Lestari ke dalam penelitian ini yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Langgak Inti Lestari Rokan Hulu Provinsi Riau”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Langgak Inti Lestari Rokan Hulu Provinsi Riau?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Langgak Inti Lestari Rokan Hulu Provinsi Riau ?
3. Apakah pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Langgak Inti Lestari Rokan Hulu Provinsi Riau ?

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Langgak Inti Lestari Rokan Hulu Provinsi Riau .
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Langgak Inti Lestari Rokan Hulu Provinsi Riau.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Langgak Inti Lestari Rokan Hulu Provinsi Riau .

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis, untuk memperluas pengetahuan penulis dalam masalah manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan, sebagai referensi dan bahan masukan untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia khususnya masalah pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti lain, sebagai referensi untuk meneliti masalah yang sama maupun informasi yang dibutuhkan dimasa mendatang.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.5 Sistematika Penulisan

Secara sistematis penulisan penelitian ini dibagi ke dalam VI (enam) bab, dimana masing-masing bab terdapat sub-sub bab, antara lain sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang mendasari penelitian ini dan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Pada akhir bab ini diuraikan pula hipotesis dan variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan mengemukakan tentang sejarah singkat perusahaan, visi misi perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisikan tentang uraian penulis tentang hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini menguraikan kesimpulan yang dapat di tarik berdasarkan hasil pengolahan data serta saran yang berkaitan dengan penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Untuk memahami pengertian SDM perlu dibedakan antara pengertiannya secara makro dan mikro. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga Negara suatu Negara atau dalam satu batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja). Disamping itu SDM secara makro berarti juga penduduk yang berada dalam usia produktif, meskipun karena berbagai sebab dan masalah masih terdapat yang belum produktif karena belum memasuki lapangan kerja yang terdapat di masyarakat.

SDM dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain. Manusia sebagai tenaga kerja merupakan inti atau menjadi aset setiap perusahaan, karena manusialah yang akan menentukan peranan sumber daya lainnya yang diikutsertakan dalam proses produksi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen dimana manajemen sumber daya manusia ini menitik beratkan perhatiannya pada masalah-masalah manusia dalam hubungan kerja dengan tugas-tugasnya tanpa mengabaikan faktor-faktor produksi lainnya, sehingga manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai pendayagunaan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan terhadap setiap individu anggota organisasi.

Tugas manajemen yang paling penting adalah mengatur dan mengelola faktor manusia seoptimal mungkin agar dapat diperoleh hasil yang efektif dan efisien dengan jalan menyusun, mengembangkan dan melaksanakan program pembangunan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Menurut **Sinambela (2016:08)** manajemen sumber daya manusia adalah penerapan secara tepat dan efektif dalam proses rekrutmen, pendayagunaan, pengembangan dan pemeliharaan personil yang dimiliki sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat pendayagunaan SDM yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya. Untuk mewujudkan hal tersebut setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk mendukung terciptanya kinerja yang tinggi dari karyawan.

Kemudian **Simamora dalam Sinambela (2016:07)** manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen sumber daya manusia telah di definisikan dalam berbagai cara, hal penting yang selalu muncul dalam hampir semua definisi adalah bahwa organisasi yang efektif harus mampu menemukan, mendayagunakan, mempertahankan dan mengembangkan manusia untuk mencapai hasil yang dicita-citakan.

Sedangkan menurut Dessler dalam **Kasmir (2019:07)**, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani karyawan pelatihan, penilaian, kompensasi, hubungan kerja, kesehatan dan keamanan secara adil terhadap fungsi-fungsi MSDM.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Edison, dkk (2018:10) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. MSDM ini sendiri didefinisikan sebagai proses mengelola, memotivasi dan membangun sumber daya manusia untuk dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategis organisasi.

Berdasarkan definisi para ahli manajemen sumber daya manusia di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk memperoleh, mempertahankan dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas dengan memperhatikan sifat dan hakekat manusia sebagai anggota organisasi bersangkutan secara tepat dan efisien atau dengan kata lain keberhasilan pengelolaan suatu organisasi beserta aktivitasnya sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Jadi pada dasarnya, manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Semua itu dilakukan dengan tujuan agar segala sesuatu yang dihasilkan mendapatkan hasil yang baik dan menguntungkan semua pihak.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian kinerja

Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

kerja dari pegawainya. Terdapat beberapa pengertian dari kinerja yang diungkapkan oleh beberapa pakar berikut ini.

Menurut **Mangkunegara (2017:67)** kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kemudian **Sudaryono (2014)** mengemukakan kinerja merupakan serangkaian kegiatan yang menggambarkan sejauh mana hasil yang sudah dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang baik berupa keberhasilan maupun kekurangan yang terjadi.

Sinambela (2016:480) mendefinisikan kinerja pegawai di definisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau melihat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seseorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah. Meskipun secara teknis pemberi kerja tidak membutuhkan alasan memecat seorang pegawai, tetapi secara praktis, penilaian dapat memberikan pembenaran untuk tindakan sejenis jika dibutuhkan, para pegawai juga mendapat manfaat jika penilaian tersebut membantu mereka mengetahui dimana harus memperbaiki diri, meskipun dengan adanya penilaian yang positif. Artinya penting penilaian kinerja menurut **Hariandja (2014)** sebagai berikut :

1. Perbaikan kinerja memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerja melalui *feedback* yang diberikan oleh organisasi.
2. Penyesuaian gaji dapat dipakai sebagai informasi untuk mengkompensasi pegawai secara layak sehingga dapat memotivasi mereka.
3. Keputusan untuk peneempatan, yaitu dapat dilakukannya penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya.
4. Pelatihan dan pengembangan, yaitu melalui penilaian akan diketahui kelemahan-kelemahan dari pegawai sehingga dapat dilakukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Perencanaan karir, yaitu organisasi daapaat memberikan bantuan perencanaan karier bagi pegawai dan menyelaraskan dengan kepentingan organisasi.
6. Mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dalam peroses penempatan, yaitu untuk kerja yang tidak baik menunjukan adanya kelemahan dalam penempatan sehingga dapat dilakukan perbaikan.
7. Dapat mengidentifikasi adanya kekurangan dalam desain pekerjaan yaitu kekurangan kinerja akan menunjukan adanya kekurangan dalam perancangan jabatan.
8. Dapat membantu pegawai mengatasi masalah yang bersifat eksternal, yaitu dengan penilaian untuk kerja atasan akan mengetahui apa yang menyebabkan terjadinya kinerja yang jelek sehingga atasan dapat membantu menyelesaikan.
9. Umpan balik pada pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu dengan diketahuinya untuk kerja pegawai secara keseluruhan, ini akan menjadi informasi sejauh mana fungsi sumber daya manusia berjalan dengan baik.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate*

performance) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik.

2.2.3 Faktor yang mempengaruhi kinerja

Sutemeister dalam Priansa (2014) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu dari motivasi, sikap, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan social, serta kebutuhan egoistik.

Kemudian Mangkuprawira dan Hubies (2013:153) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

a. Faktor Intrinsik

Faktor personal atau individual yaitu pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu karyawan.

b. Faktor ekstrinsik

- 1) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek mutu manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat arahan dan dukungan kerja pada karyawan.
- 2) Faktor tim, meliputi aspek dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam suatu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota lain.
- 3) Faktor system, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh proses organisasi dan budaya organisasi.

- 4) Faktor situasional, meliputi tekanan, beban kerja dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.2.4 Indikator Kinerja

Menurut **Suparyadi (2015:313)**, ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam lima kategori, yaitu sebagai berikut:

- a. Kuantitas

Kuantitas adalah sejumlah keluaran (*output*) yang dihasilkan oleh karyawan dalam membuat barang untuk dikonsumsi atau dipergunakan oleh pelanggan.

- b. Kualitas

Kualitas adalah spesifikasi dari barang, seperti bahan baku, desain, keandalan, manfaat dari barang yang dihasilkan oleh karyawan dibandingkan dengan standar kualitas yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

- c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah sejauh mana karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dapat memenuhi tenggang waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

- d. Kreativitas

Kreativitas merupakan kemampuan karyawan untuk mengembangkan atau daya cipta guna mempercepat atau memperlancar pelaksanaan pekerjaannya, dan mengatasi hambatan atau masalah yang timbul.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

e. Kerja sama

Kerja sama merupakan perilaku karyawan dalam berhubungan dengan orang lain (atasan, rekan kerja, bawahan, pihak eksternal) dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

2.3 Pelatihan Kerja

2.3.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan merupakan kompetensi dari pendidikan proses belajar di mana tujuan tersebut yaitu membantu mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan keterampilan secara *softskill* maupun *hardskill* yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat, dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Proses yang dilaksanakan sesuai dengan tujuan organisasi, program pelatihan menyediakan para karyawan dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang dapat di gunakan dalam lapangan pekerjaan adapun pengertian pelatihan menurut para ahli seperti berikut:

Suwatno (2018:118) mengemukakan Pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari *knowledge*, *skill*, *Attitude* dan *behavior* yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan.

Dikemukakan juga oleh **Sinambela (2016 : 170)** Pelatihan adalah suatu proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Kemudian **Kasmir (2019 : 126)** berpendapat Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Terdapat enam faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja menurut **Kasmir (2019 : 144-145)**, yaitu :

a. Peserta pelatihan

Perusahaan harus benar-benar menyeleksi para calon karyawan yang akan dilatih. Calon karyawan tersebut harus dinilai kecerdasan, kemampuan kemauan, motivasi dan perilakunya. Penilaian ini berguna untuk menentukan jenis pelatihan yang akan diikutinya.

b. Instruktur/ pelatih

Instruktur atau staf pengajar adalah mereka yang akan memberikan materi pelatihan untuk membentuk perilaku karyawan.

c. Materi pelatihan

Materi pelatihan merupakan materi atau bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan. Kedalaman materi yang diberikan tentu akan menambah pengetahuan peserta menjadi lebih baik.

d. Lokasi pelatihan

Lokasi pelatihan merupakan tempat untuk memberikan pelatihan, Apakah di luar perusahaan atau di dalam perusahaan.

e. Lingkungan pelatihan

Pengaruh di lingkungan seperti kenyamanan Tempat pelatihan yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- f. Waktu pelatihan

Waktu pelatihan adalah waktu dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan

2.3.3 Tujuan Pelatihan Kerja

Terdapat tiga belas tujuan dilakukannya pelatihan kerja menurut **Kasmir (2019 : 131-133)**, yaitu :

1. Menambah pengetahuan baru
2. Mengasah kemampuan karyawan
3. Meningkatkan keterampilan
4. Meningkatkan rasa tanggung jawab
5. Meningkatkan ketaatan
6. Meningkatkan rasa percaya diri
7. Memperdalam rasa memiliki perusahaan
8. Memberikan motivasi kerja
9. Menambah loyalitas
10. Memahami lingkungan kerja
11. Memahami budaya perusahaan
12. Membentuk tim work
13. Dan tujuan lainnya

2.3.4 Jenis-jenis Pelatihan Kerja

Secara umum terdapat dua jenis pelatihan kerja menurut **Kasmir (2019: 138 139)**, yaitu :

- a. Metode praktis (*on the job training*)

Metode ini memberikan pelatihan kepada karyawan sambil bekerja.

Karyawan langsung dilatih dengan pekerjaan yang akan ditanganinya.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam *on the job training* calon karyawan diberitahukan pengetahuan tentang:

- 1) Struktur organisasi yang ada di dalam perusahaan
- 2) Bekerja dalam berbagai macam keterampilan
- 3) Melatih karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan
- 4) Magang di bagian bagian tertentu atau cabang tertentu
- 5) Penugasan tugas sementara

b. Teknik presentasi dan metode simulasi

1) Teknik presentasi.

Memberikan pemahaman kepada karyawan melalui tatap muka secara langsung artinya pelatihan diberikan di dalam ruang tertentu instruktur memberikan materi langsung peserta pelatihan dan peserta dapat menanggapi materi yang diberikan model pelatihan semacam ini dapat dilakukan dengan cara:

- a) Sistem perkuliahan di kelas
- b) Presentasi video
- c) Konferensi
- d) Workshop atau gabungan dari salah satunya

2) Metode simulasi.

Karyawan dilatih untuk memecahkan suatu permasalahan yang sedang dihadapi. Masalah diberikan dengan berbagai macam sehingga memerlukan pemecahan yang mendalam, model simulasi dapat dilakukan dengan cara:

- a) Studi kasus
- b) Role playing
- c) Bisnis games
- d) Vestibule training
- e) Latihan di laboratorium untuk pekerjaan tertentu

2.3.5 Indikator Pelatihan

Dalam mengukur variabel pelatihan, penelitian mengadaptasi indikator yang digunakan dalam penelitian **Gary Dessler (2015:284)**, pelatihan dibagi menjadi 5 indikator yaitu sebagai berikut:

a. Instruktur

Meningatkan pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benarbenar memiliki kaulifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompeten.

- 1) Kualifikasi/kompetensi yang memadai
- 2) Memotivasi peserta
- 3) Kebutuhan umpan balik.

b. Peserta pelatihan

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

- 1) Semangat mengikuti pelatihan
- 2) Keinginan untuk memperhatikan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Metode

Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumberdaya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

- 1) Kesesuaian metode dengan jenis pelatihan.
- 2) Kesesuaian metode dengan materi pelatihan.

d. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

- 1) Menambah kemampuan
- 2) Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan

e. Tujuan pelatihan

Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action plan*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.

- 1) Keterampilan peserta pelatihan.
- 2) Pemahaman etika kerja peserta pelatihan.

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Pada umumnya, setiap organisasi baik yang berskala besar, menengah, maupun kecil, semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan dimana organisasi atau perusahaan tersebut berada. lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

melakukan aktifitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerjanya maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktifitasnya sebagai waktu kerja dipergunakan secara efektif, produktifitas akan tinggi dan prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Menurut **Sedarmayanti (2011 : 02)** Lingkungan kerja merupakan segala keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan di sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja pemasangan serta pengaturan kerja yang baik bagi seseorang maupun kelompok. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi bentuk Suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan.

Dikemukakan juga oleh **Nurmansyah (2018 : 207)** Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan kegiatannya dan segala sesuatu yang dapat membantunya didalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya.

Kemudian **Ahyari dalam Nuraini (2013: 98)** mendefinisikan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut **Sedarmayanti (2011 : 02)**, yaitu:

- a. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan, guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diperhatikan cahaya yang terang tapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan melambat. Banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b. Temperatur atau suhu udara tempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh, tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasannya, yaitu Bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan diri dengan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

c. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air terkandung dalam udara biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubung atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur kelembaban, kecepatan udara bergerak dan panas dari udara tersebut mempengaruhi keadaan tubuh manusia yang selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

d. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup proses metabolisme. Udara sekitar dikatakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kotor apabila kadar oksigen dalam udara telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya segar adalah adanya taman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil Oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukup oksigen di tempat kerja ditambah dengan pengaruh psikologis akibat ada tanaman di sekitar tempat kerja keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

- e. Kebisingan di tempat kerja.

Salah satu Polusi yang menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan dapat menyebabkan kematian karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi maka Suara bising hendaknya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

- f. Getaran mekanis di tempat kerja

Gerakan mekanik artinya Getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yaitu sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu konsentrasi bekerja, mengakibatkan kelelahan dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

timbul beberapa penyakit. Seperti penyakit mata, syarat, peredaran darah, otot tulang dan lain-lain.

g. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau bawang di tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi kerja dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air conditioner atau AC yang cepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

h. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh yang besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang kadang menimbulkan rasa senang sedih dan lain-lain karena sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

i. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

j. Musik di tempat kerja menurut para pakar

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk diperdengarkan di tempat kerja tidak akan mengganggu konsentrasi kerja.

k. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman perlu diperhatikan keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan

2.4.3 Indikator Lingkungan kerja

Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh **Sedamaryanti (2012:65)** yaitu sebagai berikut :

a. Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

b. Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

c. Hubungan antara Bawahan dengan Pimpinan

Hubungan antara karyawan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

d. Tersedianya Fasilitas Kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir.

2.5 Pengaruh Antar Variabel

Adapun pengaruh antar variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Pelatihan akan mempengaruhi kinerja karyawan, seperti yang dikemukakan oleh **Randal S. Schuler dalam Sinambela (2012:213)** Secara umum, pelatihan mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran pada pegawai tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Kompetensi-kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan atau perilaku yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sasaran pelatihan bagi pegawai adalah menguasai pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang ditekankan pada program-program pelatihan serta menerapkannya ke dalam aktivitas sehari-hari.

Menurut **Sinambela (2016 : 170)** Pelatihan adalah tanggung jawab bersama antara pegawai dengan organisasi. Pegawai berkewajiban rancang dan mengikuti pelatihan untuk mengembangkan kemampuannya sehingga terbuka lebar karir yang lebih baik baginya ke depan. Sebaliknya, organisasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

juga sangat berkepentingan menyelenggarakan pelatihan bagi pegawai nya agar mereka dapat bekerja dengan profesional, bersemangat dan berdedikasi tinggi sehingga dapat mengoptimalisasikan kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang tinggi akan meningkatkan kinerja kelompok atau bagian sedangkan kinerja bagian yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja organisasi.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan dilakukannya pelatihan yang tepat maka kinerja karyawan akan meningkat, meningkatnya kinerja karyawan harus dibarengi dengan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam melakukan proses pekerjaan, sehingga output yang dihasilkan sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan perusahaan, dengan kata lain pelatihan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Ahyari dalam Nuraini (2013 : 98) mengemukakan Lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan atau kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan perusahaan tersebut bekerja yang dapat dipersiapkan oleh manajer perusahaan. Hal ini menyangkut penerangan yang cukup suhu udara yang tepat, suara bising yang dapat dikendalikan, ruang gerak yang diperlukan serta keamanan kerja pada karyawan perusahaan.

Dengan kondisi penerangan lingkungan kerja yang baik, maka karyawan akan mampu melaksanakan pekerjaan tersebut secara baik, begitupun dengan suhu udara yang tepat, suara bising yang dapat dikendalikan dan ruang gerak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

yang cukup akan memberikan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan, dan jika didukung dengan keamanan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Seperti yang dikemukakan oleh **Nurmansyah (2018:204)** lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan, dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Setiap perusahaan harus mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja dapat diusahakan sedemikian rupa sehingga diharapkan dapat mempunyai pengaruh yang positif bagi perusahaan.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat membantu karyawan bekerja dengan tenang sehingga kinerja karyawan akan meningkat, dengan kata lain lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel dalam penelitian ini adalah pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, **Menurut Citra Indah (2014)**, untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mendukung. Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan untuk dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Alasan tersebut merupakan salah satu upaya penting dalam rangka meningkatkan kualitas karyawan yaitu dengan mengadakan pelatihan kerja. Kegiatan pelatihan kerja dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang nantinya akan berdampak pada kinerja dalam pekerjaannya.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Karyawan merupakan sumber daya bagi organisasi, karena keberhasilan organisasi tidak dapat terlepas dari peranan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja dimana karyawan melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan menyenangkan akan membuat karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas dan pekerjaannya tanpa terganggu. Keadaan tersebut mendorong semangat bekerja karyawan sehingga pekerjaan dapat selesai tepat waktu dan target yang ditetapkan oleh perusahaan terpenuhi.

Oleh karena itu, penciptaan lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang nyaman dan menyenangkan bagi karyawan merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan profesionalisme karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki profesionalisme tinggi akan terus berusaha meningkatkan prestasinya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.6 Pandangan Islam

Adapun pandangan islam terhadap variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pandangan Islam Tentang Kinerja

Manusia adalah makhluk tuhan paling sempurna yang diciptakan Allah SWT. Dengan segala akal dan pikirannya, manusia harus berusaha mencari solusi hidup yaitu dengan bekerja keras mengharapkan Ridho Allah SWT. Dengan bekerja kita akan mendapatkan balasan yang akan kita terima apabila seseorang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memposisikan pekerjaannya dalam dua konteks yaitu kebaikan dunia dan kebaikan akhirat. Maka hal itu disebut rezeki dan berkah dan hasil pekerjaan yang baik adalah yang di kerjakan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan ajaran – ajaran Rasulullah SAW.

Firman Allah SWT dalam Al – Quran Surat At – Taubah ayat 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : *bekerjalah kamu, maka Allah dan Rosulnya. Serta orang – orang mukmin akan melihat pekerjaan mu itu dan kamu akan di kembalikan kepada allah yang mengetahui akan gaib dan yang nyata lalu di beritahukannya kepadamu apa yang akan kamu kerjakan*

Dalam sebuah hadits HR. Thabrani diterangkan pengertian kinerja karyawan sebagai berikut “*Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah, dan tuntas)* (HR. Thabrani). Maksud dari Hadist tersebut adalah karyawan dengan penyelesaian pekerjaan (tepat, terarah dan tuntas) akan dapat membawa organisasi kearah yang lebih baik. Di dalam proses tersebut seorang manajer berperan penting dalam menilai dan menyeleksi para pegawainya dengan baik dan adil sesuai dengan kemampuannya.

2. Pandangan Islam Tentang Pelatihan

Pelatihan pada hakikatnya adalah suatu proses jangka pendek yang menggunakan metode sistematis dan terorganisasi dimana pegawai mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis. Menurut pandangan islam pendidikan dan pelatihan adalah sesuatu yang diwajibkan, pentingnya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pendidikan dan pelatihan didalam islam bertujuan untuk mencari kebahagiaan dunia dan akhirat. Didalam menuntut dan memper dalam pendidikan tidak harus berfokus pada ilmu agama saja atau ilmu umum saja, tetapi semuanya wajib kita perdalam. Kewajiban untuk menuntut ilmu atau pendidikan terdapat juga dalam firman Allah berikut ini :

Allah berfirman dalam Q.S. An-Nisaa ayat 162,yang berbunyi:

لَٰكِنَ الرَّاسِخُونَ فِي الْعِلْمِ مِنْهُمْ وَالْمُؤْمِنُونَ يُؤْمِنُونَ بِمَا أُنزِلَ إِلَيْكَ وَمَا أُنزِلَ مِنْ قَبْلِكَ وَالْمُقِيمِينَ الصَّلَاةَ وَالْمُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَالْمُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ أُولَٰئِكَ سَنُؤْتِيهِمْ أَجْرًا عَظِيمًا

Artinya : “Tetapi orang-orang yang mendalam ilmunya di antara mereka dan orang-orang mukmin, mereka beriman kepada apa yang telah diturunkan kepadamu (Al Quran), dan apa yang telah diturunkan sebelumnya dan orang-orang yang mendirikan shalat, menunaikan zakat, dan yang beriman kepada Allah dan hari kemudian. Orang-orang itulah yang akan Kami berikan kepada mereka pahala yang besar”.

Dalam surat Q.S. An-Nisaa ayat 162 diatas dapat dilihat bahwa Allah SWT sangat memuliakan orang-orang yang mendalami dan memahami ilmu pendidikan yang berpedoman kepada Al-Quran. Bahkan Allah SWT akan memberikan pahala yang besar terhadap orang-orang yang menuntut ilmu dan mengamalkannya sesuai dengan tuntunan Al-Quran. Sumber daya manusia juga merupakan satu kekuatan besar dalam pengolahan sumber-sumber daya yang ada dimuka bumi, sehingga kita perlu mengolah sumber daya ini dengan baik dan benar.

3. Pandangan islam tentang Lingkungan Kerja

Sesama makhluk hidup mempunyai hak yang sama terhadap alam/lingkungan sekitar. Manusia diperkenankan untuk memanfaatkan sumber daya alam sekitarnya untuk kehidupannya dan kemaslahatan umum, akan tetapi tidak boleh berlebihan, berbuat aniaya (dzalim) dan kerusakan (fasad). Larangan Allah merusak lingkungan dalam Surat *Al A'rof Ayat 56*, sebagai berikut :

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ ﴿٥٦﴾

Artinya: “Dan janganlah kamu membuat kerusakan dimuka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan Berdoalah Kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah Amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik” (Q.S al-A’Rof 7:56).

2.7 Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Nama (tahun)	Judul penelitian	Variabel	Hasil penelitian	Sumber
1.	Yosef Ferry Pratama, Dian Wismar'ain (2018)	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (<i>The Influence of Training and work environment on employee performance</i>)	X1 Pelatihan X2 Lingkungan kerja Y Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukan bahwa pelatihan, lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT.Indomaju Textindo.	Jurnal BMAJ Vol.1 No.1- oktober 2018. ISSN 2623-0690.
Perbedaan : perbedaan dalam penelitian ini yaitu terdapat pada objek penelitian yang dilakukan, lokasi penelitian, indikato-indikator variabel yang di gunakan. Sedangkan penelitian sekarang objek penelitian yaitu pabrik kelapa sawit, lokasi nya yaitu di koto tandun kec.Tandun Kab. Rokan Hulu.					
2.	Hendri Rosa (2015)	Pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja	X1 lingkungan kerja X2 Pelatihan Y kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel independent yaitu	e-jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 3.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

No	Nama (tahun)	Judul penelitian	Variabel	Hasil penelitian	Sumber
		karyawan PTPN VI UNIT OPHIR SARIAK. (<i>The influence of the work environment and training on the performance of employees of PTPN VI UNIT OPHIR SARIAK</i>)	Karyawan	baik lingkungan kerja maupun pelatihan masing-masing secara parsial berpengaruh positif dan signifikan baik terhadap kinerja karyawan PTPN VI unit Ophir Sariak.	No.2, mei 2015 : 187-197. ISSN :2337 – 3997.
Perbedaan : perbedaan nya yaitu terletak pada lokasi penelitian, variabel X1 Lingkungan kerja ,X2 Pelatihan . sedangkan penelitian sekarang variabel X1 pelatihan , X2 Lingkungan kerja.					
3.	Daniel arfan aruan(2013)	Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan	X1 pelatihan X2 motivasi Y kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada PT. Sucofindo (persero) Surabaya.	Jurnal ilmu manajemen. vol.1 no.2 maret 2013.
Perbedaan : dalam penelitian ini perbedaan nya yaitu objek penelitian, lokasi penelitian, indicator yang digunakan, variabel X2 yaitu motivasi, dan jenis penelitian menggunakan model kausalitas. Sedangkan untuk penelitian sekarang variabel X2 Lingkungan kerja dan metode penelitian menggunakan simple Random Sampling.					
4.	Lutfiatul husnah, triyas setyowati, wahyu eko.s (2018)	Pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. (<i>The Effect Job Training, Job Environtmen, Organizational Commitment On Employees Petformance At Royal Hotel Jember</i>)	X1 pelatihan X2 lingkungan kerja X3 komitmen organisasi Y kinerja karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di Royal hotel Jember.	Jurnal manajemen dan bisnis Indonesia. Hal.33-45. Vol.4 no.1 juni 2018.
Perbedaan : dalam penelitian ini perbedaan nya yaitu terdapat pada objek penelitian, lokasi penelitian, inikator yang digunakan serta faktor faktor yang digunakan. Sedangkan dalam penelitian sekarang yaitu objek penelitian yaitu pabrik kelapa sawit yang terletak di kec.tandung Kab. Rokan Hulu.					
5.	Meri oktavia sulaiman (2018)	Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai	X1 pelatihan X2 limkgungan kerja Y kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja	Jurnal ilmu manajemen. Vol.07 no. 02-juni

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

No	Nama (tahun)	Judul penelitian	Variabel	Hasil penelitian	Sumber
		BPBD kota Kediri.	karyawan.	berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja di BPBD kota Kediri.	2018.
Perbedaan : dalam penelitian ini letak perbedaan nya yaitu pada objek penelitian, lokasi penelitian, metode penelitian yang menggunakan analisis data inferensial, dan indicator variabel yang digunakan. Sedangkan pada penelitian sekarang menggunakan analisis data deskriptif dan analisis data kuantitatif.					
6.	Trisofia junita mamangkey, Altje Tumbel, Yantje Uhing(2015)	Pengaruh pelatihan, pengalaman dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. (<i>The Effect Of Training, Exoerience And Work Environment Of The Performance Of Employees At PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado</i>)	X1 Pelatihan X2 Pengalaman X3 Lingkungan Kerja Y Kinerja karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, pengalaman dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Wenang Beverages Manado.	Jurnal EMBA.vol. 3 no.1. maret 2015. Hal.737-747. ISSN 2303-1174.
Perbedaan : letak perbedaan nya yaitu dalam objek penelitian, lokasi penelitian, dan metode penelitian menggunakan sampling jenuh. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan metode sampel Random Sampling yang berjumlah 50 orang karyawan yang akan diteliti.					
7.	Elizar, Hasrudy Tanjung (2018)	Pengaruh pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. (<i>Effect of training, competence, work environment on employee performance</i>)	X1 pelatihan X2 kompetensi X3 lingkungan kerja Y kinerja pegawai.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai penanggulangan bencana daerah kab. Deli Serdang.	Jurnal ilmiah magister manajemen. Vol.1 no. 1 .september 2018 hal. 46-58. ISSN 2623-2634.
Perbedaan : dalam penelitian ini perbedaan nya yaitu objek penelitian yang di lakukan, lokasi penelitian, faktor- faktor dari variabel, indicator yang digunakan pada setiap variabel, serta metode penelitian yang digunakan yaitu metode sampling jenuh. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan metode sampel random sampling yang menggunakan rumus slovin yang berjumlah 50 orang karyawan yang akan diteliti.					
8	Ida Fitri Anggraini, Danang manumono,	Pengaruh lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap	X1 Lingkungan kerja X2 pengalaman kerja	Hasil nya menunjukkan bahwa lingkungan krja dan pengalaman kerja	Jurnal MASEPI Vol.2.No.2, oktober

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

No	Nama (tahun)	Judul penelitian	Variabel	Hasil penelitian	Sumber
	dan Trismity. (2017)	kinerja karyawan di PT. Sawit sumbermas sarana TBK kota waringin barat, pangkalan Bun, Kalimantan Tengah.	Y kinerja karyawan.	berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.	2017.
Perbedaan : lokasi penelitian, objek penelitian serta indikaor-indikator yang digunkan dalam penelitian, variabel X2 Pengalaman kerja. Sedangkan penelitian sekarang variabel X2 yaitu lingkungan kerja.					
9	Erma safitri (2013)	Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	X1 Pelatihan X2 Disiplin kerja Y kinerja karyawan	Bahwa adanya pengaruh terhadap pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.	Jurnal ilmiah manajemen. vol.1.no.4 . Juli 2013.
Perbedaan :variabel X2 disini menggunakan disiplin kerja, lokasi penelitian serta objek penelitian. Sedangkan penelitian sekarang variabel X2 yaitu lingkungan kerja dan objek penelitian yaitu pabrik kelapa sawit.					
10	Nurul Marifa, Kasno T, kasim, dan Ninik Lukiana (2018)	Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Langgeng Makmur Bersama di Kab. Lumajang. (<i>The effect of training and work motivation on employee performance at CV. Langgeng Bersama Lumajang</i>)	X1 pelatihan X2 motivasi kerja Y kinerja karyawan	Hasilnya menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh secara parsial yang signifikan dan secara simultan terhadap kinerja karyawan CV.L anggeng makmur bersama Kab.Lumajang.	Jurnal riset Manajemen. vol.1 no.2. september 2018. ISSN.
Perbedaan : Lokasi penelitian, objek penelitian, dan variabel X2 disini menggunakan motivasi kerja. sedangkan dalam penelitian sekarang variabel X2 Menggunakan lingkungan kerja.					

Dari uraian penelitian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa perbedaannya dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah jumlah karyawan, variabel, tempat penelitian, waktu penelitian serta terdapat pada sampel dan populasi serta terdapat perbedaan antara Indikator-indikator pada setiap

Variabel. Dimana penelitian sekarang menggunakan sampel sensus / jenuh artinya semua karyawan yaitu berjumlah 92 Karyawan yang berlokasi di PT. Langgak Inti Lestari Kecamatan Tandun Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau.

2.8 Kerangka Pemikiran

Untuk memberikan gambaran yang jelas dan sistematis tentang penelitian yang berjudul “ Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Langgak Inti Lestari Rokan Hulu Provinsi Riau” berikut peneliti menyajikan kerangka pemikiran yang menjadi pedoman dalam melakukan penelitian. **Sugiyono (2011:60)** mengemukakan bahwa kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting. Jadi, dengan demikian maka kerangka pemikiran adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan penelitian yang dilakukan.

Kerangka pemikiran dalam penelitian adalah terdiri dari variabel independen atau variabel bebas yaitu Pelatihan dan Lingkungan kerja. Variabel independent merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain yang sifatnya berdiri sendiri. Sedangkan variabel dependen atau variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Variabel dependen merupakan variabel yang di pengaruhi oleh beberapa variabel lain yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

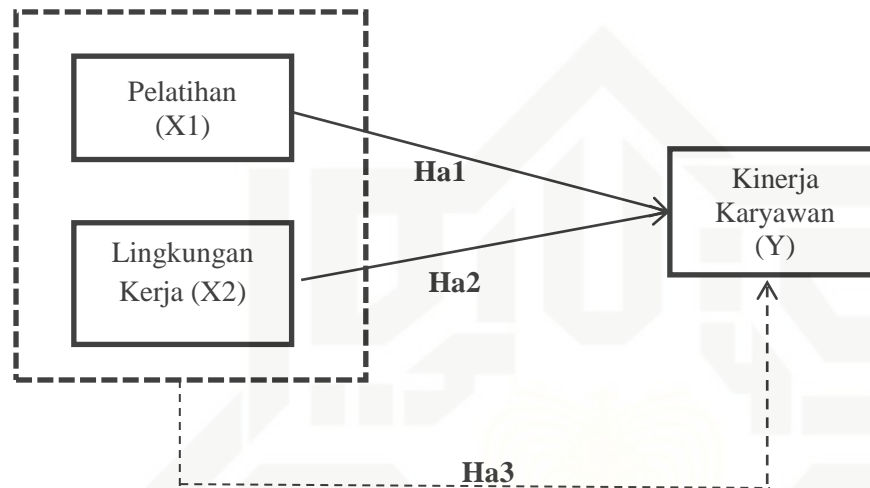
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis membentuk bagan pemikiran yang merupakan struktur dalam membahas konsep pelatihan (X1), Lingkungan kerja (X2) Dan Kinerja Karyawan (Y). kerangka pemikiran yang penulis buat dapat dilihat gambar berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Pengaruh Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Keterangan :

- > : menunjukkan pengaruh secara parsial
- - - - -> : menunjukkan pengaruh secara simultan

2.9 Konsep Operasional Variabel

Adapun konsep operasional variabel pada penelitian ini, yaitu :

Tabel 2.2 : Definisi Konsep dan Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja berasal dari kata job performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Kreativitas 5. Kerja sama (Suparyadi)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
	hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	2015:313)	
Pelatihan (X1)	Menurut Kasmir (2019 : 126) berpendapat Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.	1. Instruktur 2. Peserta pelatihan 3. Metode 4. Materi 5. Tujuan pelatihan (Gary Dessler (2015:284))	Likert.
Lingkungan Kerja(X2)	Menurut Sedermayanti (2017:28) mendefinisikan bahwa, lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi.	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Hubungan bawahan dengan pimpinan 4. Tersedianya fasilitas kerja Sedamaryanti (2012:65)	Likert.

2.10 Hipotesis

Menurut **Mahdi (2014:91)** Hipotesis adalah pendapat atau simpulan yang bersifat sementara dan masih perlu diuji kebenarannya secara empiris. Sifat sementara hipotesis ini mempunyai arti bahwa suatu hipotesis bisa diubah atau diganti dengan hipotesis lainnya yang lebih tepat. Hal ini dimungkinkan karena hipotesis yang diperoleh itu biasanya tergantung pada masalah yang diteliti dan konsep-konsep yang digunakan.

1. Menurut **Sinambela (2016 : 170)** Pelatihan adalah tanggung jawab bersama antara pegawai dengan organisasi. Pegawai berkewajiban rancang dan mengikuti pelatihan untuk mengembangkan kemampuannya sehingga

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terbuka lebar karir yang lebih baik baginya ke depan. Sebaliknya, organisasi juga sangat berkepentingan menyelenggarakan pelatihan bagi pegawai nya agar mereka dapat bekerja dengan profesional, bersemangat dan berdedikasi tinggi sehingga dapat mengoptimalisasikan kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang tinggi akan meningkatkan kinerja kelompok atau bagian sedangkan kinerja bagian yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh **Pratama dan Wismarein (2018)** Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (*The Influence of Training and work environment on employee performance*), Jurnal BMAJ Vol.1 No.1 Oktober 2018. ISSN 2623-0609. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT.Indomaju Textindo.

Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh **Tanjung, E.H (2018)** yang berjudul pengaruh pelatihan, pengalaman dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. (*Effect Of Training Competence, work Environment on Employee performance*). Jurnal ilmiah Magister Manajemen, Vol.1 No.1, September 2018. ISSN 2623-2634. Dimana hasil penelitian menunjukkan H1 telah membuktikan terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan yang di peroleh dari nilai t hitung sebesar 2,638 dengan taraf signifikan sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian Ha diterima

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ho di tolak. Pengujian ini secara statistic membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang dapat di ajukan adalah sebagai berikut :

H1 = Diduga Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT.Langgak Inti Lestari Rokan Hulu Provinsi Riau.

2. **Nurmansyah (2018:204)** lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan, dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Setiap perusahaan harus mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja dapat diusahakan sedemikian rupa sehingga diharapkan dapat mempunyai pengaruh yang positif bagi perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh **Sulaiman, Meri.O (2018)** Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BPBD kota Kediri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja di BPBD kota Kediri.

Kemudian hasil penelitian yang di lakukan oleh **Lutfiatul. H, Eko.w (2018)** dengan judul pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. (*The Effect Job Training , Job Environment, Organizational Commitment On Employees Performance At Royal Hotel Jember*). Jurnal Manejemen Bisnis.Vol.4

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.1 Juni 2018. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Royal Jember.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang dapat di ajukan adalah sebagai berikut :

H2 = Diduga Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Langgak Inti Lestari Rokan Hulu Provinsi Riau.

3. Menurut **Citra Indah (2014)** Pelatihan kerja dapat meningkatkan keterampilan dan kinerja, serta gaji karyawan akan mengalami peningkatan sesuai dengan kinerjanya. Oleh karena itu, pihak perusahaan hendaknya benar-benar memperhatikan kegiatan pelatihan kerja agar dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan kerja karyawan untuk lebih memperbaiki kinerja karyawan yang bersangkutan. Karyawan merupakan sumber daya bagi organisasi, karena keberhasilan organisasi tidak dapat terlepas dari peranan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja dimana karyawan melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan menyenangkan akan membuat karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas dan pekerjaannya tanpa terganggu. Keadaan tersebut mendorong semangat bekerja karyawan sehingga pekerjaan dapat selesai tepat waktu dan target yang ditetapkan oleh perusahaan terpenuhi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh **Mamangkey, Altje.T, Uhing.Y (2015)** Pengaruh pelatihan, pengalaman dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. (*The Effect Of Training, Exoerience And Work Environment Of The Performance Of Employees At PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, pengalaman dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Wenang Beverages Manado.

Kemudian hasil penelitian yang di lakukan oleh **Hendri.R (2015)** dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PTPN VI UNIT OPHIR SARIAK. (*The Influence Of The Work Environment And Training On The Performance Of Employees Of PTPN VI UNIT OPHIR SARIAK*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien sebesar 0,336 dan nilai signifikan 0,020 ($<0,05$). Kemudian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien sebesar 0,384 dan nilai signifikan 0,003 ($<0,05$).

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang dapat di ajukan adalah sebagai berikut :

H3 = Diduga Pelatihan dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Langgak Inti Lestari Rokan Hulu Provinsi Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Langgak Inti Lestari, Desa Koto Tandun, Kecamatan Tandun, Kabupaten Rokan Hulu. Penelitian dan pemilihan lokasi tersebut dilatarbelakangi dengan pertimbangan dasar kesesuaian dan keunikan dengan topik yang ada dalam penelitian yaitu pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Langgak Inti Lestari, Rokan Hulu Provinsi Riau. Waktu penelitian ini dilaksanakan dari bulan Oktober 2020 sampai dengan Mei 2021.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Adapaun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. **Sugiyono (2014 : 90)**

3.2.1 Jenis Data Penelitian

a. Data kualitatif

Yaitu data yang berbetuk kata-kata atau berbetuk pernyataan-pernyataan yang sesuai kategori untuk mencapai kesimpulan.

b. Data Kuantitatif

Yaitu data yang dapat dihitung misanya jumlah pegawai, serta data lainnya yang dapat menunjang pokok permasalahan.

3.2.3 Sumber Data Penelitian

Sumber data yang menjadi bahan analisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. **Sugiyono (2016 : 87)**

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung meliputi dokumen-dokumen perusahaan berupa sejarah perkembangan perusahaan, struktur organisasi dan lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Data primer dapat juga dikatakan sebagai data yang diperoleh secara langsung dari tanggapan responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dan wawancara.

b. Data skunder

Data skunder adalah data yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian berasal dari literatur, artikel dan berbagai sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan dan laporan-laporan penelitian.

3.3 Populasi Dan Sampel

a. Populasi

Menurut Agung (2016:66) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan yang bekerja di PT. Langgak Inti Lestari Rokan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hulu Provinsi Riau yang berjumlah 92 (Sembilan puluh dua) orang yang terdiri dari laki-laki dan perempuan.

b. Sampel

Menurut Agung (2016:67) sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Sedangkan teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* Jenuh. **Menurut Sugiyono (2018:85)** *Sampling* Jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari *sampling* jenuh adalah sensus, dimana pengambilan sampel adalah semua karyawan PT. Langgak Inti Lestari Rokan Hulu Provinsi Riau yaitu sebanyak 92 Karyawan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

a. Angket (Kuesioner)

Menurut **Kasmadi (2016:70)** Kuesioner atau angket adalah daftar pertanyaan tertulis yang memerlukan tanggapan baik kesesuaian maupun ketidak sesuaian dari sikap testi. Pernyataan dan pertanyaan yang tertulis pada angket berdasarkan indikator yang diturunkan pada setiap variabel tertentu. Angket disajikan dalam bentuk skala likert. Menurut **Sugiyono (2018:158)** skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun kriteria skor penilaian digambarkan didalam penelitian, dengan pilihan jawaban sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.1 : Kriteria Skor Penilaian

NO	Kriteria Penilaian	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	Skor 5
2	Setuju (ST)	Skor 4
3	Netral (N)	Skor 3
4	Tidak Setuju (TS)	Skor 2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	Skor 1

b. Wawancara

Menurut **Noor (2012:139)** Wawancara alat *re-checking* atau pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang diperoleh sebelumnya. Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam (*in-depth interview*) adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara, dimana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relatif lama.

Oleh karena itu peneliti melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan, seperti pimpinan dan karyawan guna mendapatkan data yang dianggap perlu didalam penelitian ini.

3.5 Analisis Data

a. Metode Analisis Deskriptif

Menurut **Sugiarto (2017:270)** menyatakan bahwa analisis deskriptif adalah analisis yang dilakukan dengan memaparkan atau mendeskripsikan data, analisis ini digunakan untuk menggambarkan informasi tentang karakteristik individu atau unit-unit analisis pada data yang menjadi

perhatian. Penyajian data bisa menggunakan table, grafik, meringkas dan menjelaskan data terkait untuk pemusatan dan variasi data ataupun bentuk distribusi data.

b. Metode Analisis Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2018) metode analisis data kuantitatif merupakan suatu cara yang dapat menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan teori yang ada kemudian ditarik kesimpulan. Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Karena jawaban tersebut bersifat deskriptif, sehingga diberi nilai agar menjadi data kuantitatif.

3.6 Uji Kualitas Data

Untuk menentukan batas-batas kebenaran ketetapan alat ukur atau kuesioner suatu indikator variabel penelitian dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Hadi (1991) dalam Supriyanto dan Maharani (2012L:73) berpendapat bahwa kesahihan atau validitas dibatasi sebagai tingkat kemampuan suatu instrument untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrument tersebut. Instrument yang valid berarti instrument yang mampu tentang apa yang diukur. Besar tidaknya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Arikunto dalam Supriyanto dan Maharani (2013:73) mengemukakan bahwa valid tidaknya suatu item dapat

diketahui dengan membandingkan indeks korelasi produk moment (r hitung) dimana r hitung dapat diperoleh dengan rumus:

$$r_{XY} = 1 + \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

n : Banyaknya sampel

X : Skor item X

Y : Skor total item X

R : Koefisien korelasi

Instrument dikatakan valid apabila koefisien korelasinya $\geq 0,3$ dengan $\alpha = 0,05$.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2013: 47) Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Dikatakan reliabel bila hasil Alpha $> 0,6$.

Kriteria pengujiannya:

- Jika nilai koefisien reliabilitas yakni Alpha $\geq 0,6$ maka reliabilitas cukup baik.
- Jika nilai koefisien reliabilitas Alpha $\leq 0,6$ maka reliabilitas kurang baik.

Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Secara eksternal, pengujian dapat dilakukan *test retest*, *equivalent*, dan gabungan keduanya. Secara internal, Reliabilitas alat ukur dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja yaitu disini

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai (α) > 0,6. (Ghozali, 2011: 47)

3.7 Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini juga melakukan beberapa uji asumsi klasik terhadap model regresi yang telah diatur dengan menggunakan program SPSS. Uji asumsi klasik ini meliputi :

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) uji normalitas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen maupun dependen mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah regresi yang distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2018). Untuk menguji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *One Sample Solgomorov Sminov Test*. Dasar pengembalian keputusan adalah jika 2-tailed > 0,05, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya.

b. Uji Multikolineritas

Ghozali (2018; 107) menyatakan bahwa uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar satu atau semua variabel bebas (independen). Menurut Sunyoto (2016; 87) menjelaskan uji multikolinearitas diterapkan untuk analisis

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau independen variabel ($X_1, 2, 3, \dots, n$) di mana akan diukur keeratan hubungan antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r)". Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terbukti ada multikolinearitas, sebaiknya salah satu dari variabel independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang kembali (Santoso, 2012; 234). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari besaran *variance inflation factor* (VIF) dan *Tolerance*. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah mempunyai angka *tolerance* mendekati 1. Batas *VIF* adalah 10, jika nilai *VIF* dibawah 10, maka tidak terjadi Multikolinearitas. Multikolinearitas dapat dilihat dari:

- 1) *Tolerance value* dan lawanya.
- 2) *Variance Inflation Faktor* (VIF).

Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai *VIF* tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Pengujian multikolinearitas dapat dilakukan sebagai berikut:

- a. *Tolerance value* < 0.10 atau *VIF* > 10 : terjadi multikolinearitas.
- b. *Tolerance value* > 0.10 atau *VIF* < 10 : tidak terjadi multikolinearitas.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji ini memiliki tujuan mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya, maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas menurut Ghozali (2013) antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas atau homokedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ada regresi antar kesalahan pengganggu pada periode (t) dengan periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka terdapat masalah korelasi. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Model regresi yang baik adalah yang bebas dari autokorelasi. Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi adalah dengan uji Durbin Watson (DW). Untuk pengambilan keputusan ada atau tidaknya

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

autokorelasi dalam suatu model dapat digunakan patokan nilai dari DW hitung mendekati angka 2. Jika nilai DW hitung mendekati atau sekitar 2 maka model tersebut terbebas dari asumsi klasik autokorelasi (Ghozali, 2018:111). Kriteria pengambilan keputusan pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai DW antara 0 sampai 1,5 berarti terdapat autokorelasi positif.
- 2) Nilai DW antara 1,5 sampai 2,5 berarti tidak ada autokorelasi
- 3) Nilai DW antara 2,5 sampai 4 berarti terdapat autokorelasi negatif.

3.8 Analisis Regresi Linear Berganda

Ghozali (2011:95) mengemukakan bahwa Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui :

Dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Keterangan :

Di mana: Y	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
b1	= koefisien regresi pelatihan
b2	= Koefisien Regresi lingkungan kerja
X1	= Pelatihan
X2	= Lingkungan Kerja
e	= Tingkat kesalahan (Error)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.9 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda berdasarkan uji secara simultan (Uji F), uji secara parsial (Uji T) dan uji koefisien determinasi R^2 , maka digunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan *software* SPSS.

a. Uji T (parsial)

Menurut **Siregar S. (2013)** Nilai t hitung digunakan untuk menguji pengaruh parsial (per variabel) variabel bebas terhadap variabel tergantung. Adapun pengambilan keputusan yang digunakan adalah :

- 1) Apabila $T_{hitung} \geq T_{tabel}$ atau $value < \alpha (0,05)$, maka :
 - a) H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan,
 - b) H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
- 2) Apabila $T_{hitung} \leq T_{tabel}$ atau $value > \alpha (0,05)$, maka :
 - a) H_a ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan,
 - b) H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

b. Uji f (simultan)

Menurut **Suliyanto (2011:55)** Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan terhadap variabel tergantung. Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel tergantung maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria tidak cocok atau nonfit.

Adapun pengambilan keputusan yang digunakan adalah:

- 1) Apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $value < \alpha (0,05)$, maka :
 - a) H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b) H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

2) Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $value > \alpha (0,05)$, maka :

- a) H_a ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan,
- b) H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut **Ghozali (2013:95)** Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui prosentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 dan 1. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu Menjelaskan pengaruh variabel-variabel yang diteliti. Menurut **Ghozali (2013:93)** Koefisien korelasi merupakan indeks bilangan yang digunakan untuk mengukur keeratan (kuat, lemah, dan tidak ada) hubungan antar variabel. untuk menentukan keeratan dari hubungan atau korelasi antar variabel, dapat dilihat pada ketentuan di bawah ini :

- 1) $0 < R \leq 0,10$, Korelasi sangat rendah/lemah sekali
- 2) $0,20 < R \leq 0,40$, Korelasi rendah/lemah tapi pasti
- 3) $0,40 < R \leq 0,70$, Korelasi yang cukup berarti
- 4) $0,70 < R \leq 0,90$, Korelasi yang tinggi, kuat
- 5) $0,90 < R \leq 1,00$, Korelasi sangat tinggi, kuat sekali, dapat diandalkan
- 6) $R = 1$, Korelasi sempurna.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Profil Perusahaan

PT Langgak Inti Lestari Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kelapa sawit. PT Langgak Inti Lestari Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau berdiri pada tahun 2015. PT Langgak Inti Lestari ini merupakan perusahaan yang mengelola minyak dari kelapa sawit dan dikirim keperusahaan-perusahaan lainnya. Ceraahnya prospek komoditi minyak kelapa sawit dalam perdagangan minyak nabati dunia telah mendorong pemerintah Indonesia untuk memacu pengembangan areal perkebunan kelapa sawit dan inti sawit merupakan salah satu primadona tanaman perkebunan yang menjadi sumber penghasil devisa non migas bagi Indonesia.

4.2. Visi dan Misi

a. Visi

Menjadi perusahaan dibidang industri pengolahan kelapa sawit yang berstandar Nasional, tumbuh dan berkelanjutan sehingga menciptakan masyarakat yang lebih sejahtera, makmur, dan indonesia yang lebih sehat.

b. Misi

Menjalankan bisnis produk – produk turunan kelapa sawit dengan pelayanan pabrik yang berdaya saing tinggi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Mengoptimalkan nilai perusahaan melalui pengembangan bisnis baru, yang dapat meningkatkan pendapatan dan menunjang program kedaulatan pangan Nasional.
- 2) Memberikan manfaat yang optimum bagi masyarakat sekitar, serta peduli pada lingkungan (*green tech for a better tomorrow*).

4.3 Struktur Organisasi

Seperti perusahaan lain pada umumnya, PT.Langgak Inti Lestari juga memiliki struktur organisasi dalam menjalankan kegiatannnya. Dimana terlihat pada struktur organiasi bahwa PT.Langgak Inti Lestari memiiki *founder* sekaligus Direktur Utama bernama Antony. PT.Langgak Inti Lestari memiliki kantor pusat yang berada di Kota Pekanbaru, Riau dan memiliki pabrik minyak kelapa sawit yang berada di Desa Koto Tandun Kecamatan Tandun Kabupaten Rokan Hulu yang merupakan lokasi tempat penelitian penulisan skripsi serta memiliki seorang Mill Manager bernama Sejati Tarigan, ST. serta struktur jajaran kepemimpinan di bawanya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

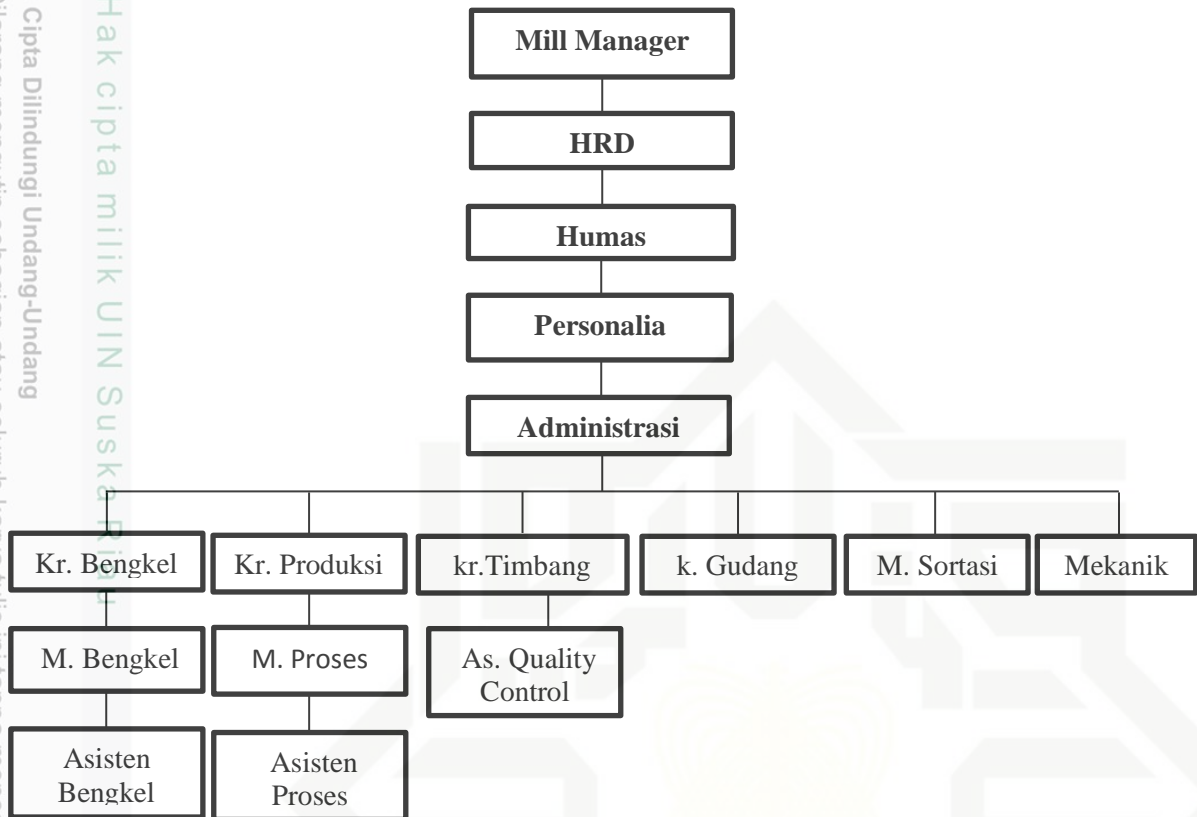
© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Laggak Inti Lestari



4.4 Job Description

1. Mill Manajer

Tanggung jawab

- Mengembangkan tujuan dan sasaran yang cenderung tumbuh dan berkembang
- Merancang dan mengimplementasikan rencana dan strategi bisnis untuk mempromosikan pencapaian tujuan
- Atur dan koordinasikan operasi dengan cara yang memastikan produktivitas maksimum
- Menjaga hubungan dengan mitra / vendor / pemasok

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2. HRD

- a. Dapat mengoptimalkan perencanaan SDM, termasuk bagaimana merekrut orang yang tepat untuk perusahaan, bagaimana mengembangkan dan menggunakan SDM sebagai sumber daya bisnis.
- b. Menciptakan system yang memungkinkan karyawan yang di rekrut untuk memenuhi potensinya.
- c. Merancang program kompensasi (mulai dari upah, program asuransi dll)
- d. Bertanggung jawab terhadap database karyawan, payroll dan pembayaran benefit lainnya.

3. HUMAS

- a. Menyampaikan informasi perihal organisasi yang menaunginya kepada public
- b. Menjaga hubungan baik dengan berbagai macam media yang berkaitan seperti televise, iklan maupun media cetak.
- c. Berwenang untuk menciptakan dan mempertahankan citra organisasi yang baik di mata public
- d. Sebagai Pembina hubungan baik dalam internal organisasi

4. Personalia

- a. Memberikan informasi tentang kebijakan perusahaan, detail tugas pekerjaan, kondisi kerja, jenjang karir dan lain-lain.
- b. Penghubung antara manajemen dan karyawan.
- c. Menjaga struktur kerja dengan memperbaharui persyaratan kerja dan deskripsi pekerjaan untuk seluruh posisi.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

5. Administrasi

- a. Mencatat dan memeriksa status data penjualan mana yang sudah masuk serta yang belum supaya mempermudah untuk menindaklanjuti kekurangannya.
- b. Menginput data penjualan sehari-hari dengan cermat benar dan juga cocok.
- c. Memberikan informasi problem cacat (teknis penginputan/computer, keterlambatan data
- d. Membuat laporan, merekap taguhan dari counter per periode, mendistribusikan salinan faktur ke setiap counter, merekap retur customer, dll.

6. Asisten bengkel

- a. Mempersiapkan dan menghitung serta meminta kebutuhan suku cadang yang dibutuhkan untuk memastikan semua suku cadang tersedia
- b. Mengontrol mandor dan karyawan dalam menjalankan tugas.

7. Asisten Proses

- a. Mengawasi pekerjaan karyawan yang ada dibawah pengawasannya
- b. Mengawasi secara langsung mesin-mesin pengolahan
- c. Mengawasi kebersihan, keselamatan kerja dan keamanan di dalam lingkungan pabrik.

8. Mandor Sortasi

- a. Mengawasi karyawan yang bertugas pada penerimaan dan sortasi bahan baku.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Memisahkan bahan dengan berbagai cara untuk mendapatkan bahan sesuai dengan kriteria tertentu.
- c. Pemisahan bahan berdasarkan mutu, ukuran, bobot dan kualitasnya.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini adalah 81 karyawan pada PT. Langgak Inti Lestari Rokan Hulu Provinsi Riau. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Langgak Inti Lestari Rokan Hulu Provinsi Riau”** maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Langgak Inti Lestari Rokan Hulu Provinsi Riau
2. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Langgak Inti Lestari Rokan Hulu Provinsi Riau
3. Pelatihan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Langgak Inti Lestari Rokan Hulu Provinsi Riau. Adapun besar pengaruhnya terhadap kinerja sebesar 68,1% sedangkan sisanya (31,9%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran pelengkap terhadap perusahaan dan bagi peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan karyawan. Sebaiknya, perusahaan lebih memberikan perhatian terhadap pelatihan yang diberikan kepada karyawannya, terutama instruktur yang melatih para karyawan. Instruktur yang sebaiknya, harus mampu mengajak peserta aktif dalam membahas materi dan juga mampu menstransfer ilmu pengetahuan yang dimilikinya kepada peserta pelatihan. Kemudian instruktur harus memberikan kesempatan kepada peserta untuk melakukan Tanya jawab dan memberikan simulasi agar karyawan mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhannya dalam bekerja sehingga karyawan memiliki sasaran yang lebih jelas.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Suasana lingkungan kerja sebaiknya, dapat memberikan semangat yang tinggi kepada karyawan. Perusahaan seharusnya lebih memperhatikan kondisi lingkungan nya seperti suara mesin pengolahan kelapa sawit yang dapat mengganggu kinerja karyawannya. Kemudian perusahaan harus memperhatikan bagaimana komunikasi dan kekompakan yang terjalin antar karyawan agar karyawan dapat menerima perbedaan pendapat dari rekan kerja yang lain. Di samping itu juga pimpinan harus bersikap adil terhadap semua karyawan agar karyawan mampu berkomunikasi dengan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

baik terhadap atasannya. Perusahaan juga harus memberikan fasilitas kerja yang dapat menunjang karyawan dalam beraktivitas serta perusahaan harus selalu mengganti APD yang rusak sehingga karyawan bisa merasa aman dan nyaman ketika bekerja.

3. Perbaikan kinerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja yang diberikan oleh perusahaan. Sebaiknya, perusahaan lebih memperhatikan kinerja karyawannya dalam meminimalisasi tingkat kesalahan karyawan dalam bekerja, serta karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Agar kinerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan yang diharapkan dan dapat dipertahankan secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ar Rafi, A. Q. (2016). *Kementrian Agama Republik Indonesia*. Jakarta: Kamila Jaya.
- Aruan, D. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1 No. 2.
- Edison. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Hubeis, M. S. (2013). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ida Fitri Anggraini, d. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sawit Sumbermas Sarana TBK, Kota Waringin Barat, Pangkalan Bun, Kalimantan Tengah*. *Jurnal MASEPI*. Vol. 2 No. 2 .
- Imam, G. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmadi. (2016). *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Khasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- _____. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Lutfiatul Husnah, T. S. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, Vol. 4 No. 1.
- Noor, J. (2011). *Metedologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi dan Kerja Ilmiah*. Jakarta: Pranadamedia Group.
- Nurmansyah. (2018). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Nurul Marifa, d. (2018). *The Effect Of Training And Work Motivation On Employee Performance At CV. Langgeng Makmur Bersama, Kab. Lumajang*. *Jurnal Riset Manjemen*, Vol. 1 No. 2. ISSN.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Prabu, M. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan Kesebelas)*. Bandung: PT. Remaja Rosada Karya.
- Puspitaningtyas, A. W. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandawa Buku.
- Rosa, H. (2015). The Influence Of The Work Environment And Training On The Performance Of Employees Op PTPN VI UNIT OPHIR SARIAK. *Jurnal Ekonomi*, Vol. 3 No. 2. ISSN.2337-3997.
- Safitri, E. (2013). *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 1 No. 4.
- Sedermayanti. (2011). *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2013). *Statistik Prametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarwani. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta : PT. Pustaka Baru.
- Sulaiman, M. O. (2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 07 No. 02.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta : CV Andi Offset.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Supriyanto, A. S. (2013). *Metodologi Penelitian Sumber Daya Manusia (Teori, kuesioner dan Analisis Data)*. Malang : UIN MALIKI Press.
- Suwatno. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tanjung, E. H. (2018). *Pengaruh pelatihan, kompetensi, lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 1 No. 1.

Umar, H. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis* . Jakarta: Rajawali Pers.





LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb

Saya Via Ayu Permadani Mahasiswa Prodi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Langgak Inti Lestari Rokan Hulu”**. Dalam rangka pengumpulan data untuk penelitian dan syarat menyelesaikan studi pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, saya mohon partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini. Saya ucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu yang telah bersedia meluangkan waktunya.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Hormat Saya,

Via Ayu Permadani

NIM. 11771200303

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dilindungi UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

I. PETUNJUK PENGISIAN

Isilah terlebih dahulu identitas anda

Bacalah dengan baik pertanyaan dan pilih salah satu jawaban yang menurut anda paling benar dengan memberi tanda (\checkmark) pada pilihan anda.

Pilihlah jawaban dengan kriteria dibawah ini :

Sangat Setuju (SS) = 5

Setuju (ST) = 4

Netral (N) = 3

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Mohon kuisioner ini di isi dengan lengkap kerahasiaan dari jawaban anda dijamin sepenuhnya.

II. IDENTITAS RESPONDEN

Nama : _____

Umur : _____ Tahun

Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan

Lama Bekerja : ☐ < 3 Bulan ☐ 1-2 Tahun ☐ 3-12 Bulan ☐ > 2 Tahun

Pendidikan Terakhir : ☐ SD ☐ SMP ☐ SMA ☐ D3 ☐ S1

III. PERNYATAAN

Berilah tanda (\checkmark) pada jawaban yang dianggap paling sesuai pada pernyataan.

KINERJA (Y)

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	ST	N	TS	STS
1	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan					
2	Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan					
3	Saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan saya dalam bekerja					
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan pimpinan					
5	Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
6	Saya tidak pernah menunda pekerjaan					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

7	Saya mampu memberi ide yang kreatif untuk kemajuan perusahaan					
8	Saya mampu memberikan nilai tambah (added value) yang membedakan hasil kerja saya dengan orang lain					
9	Saya bersedia berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan yang lain, sehingga pekerjaan yang dilaksanakan akan semakin baik					
10	Saya selalu mendiskusikan pada rekan kerja maupun pimpinan terhadap hasil yang akan kami capai.					

PELATIHAN (X1)

NO	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	ST	N	TS	STS
1	Instruktur memberikan materi pelatihan sesuai dengan bidangnya dan professional					
2	Instruktur mampu mengajak peserta aktif dalam membahas materi secara atraktif(mempunyai daya tarik)					
3	Instruktur mampu mentransfer ilmu pengetahuan kepada peserta sehingga sasaran yang diinginkan tercapai					
4	Saya memiliki minat dalam mengikuti program pelatihan					
5	Saya berpartisipasi secara aktif dalam mengikuti program pelatihan					
6	Saya memiliki kemauan untuk belajar					
7	Metode pelatihan menggunakan media dan peralatan sebagai alat peraga yang memudahkan saya dalam menguasai materi					
8	Terdapat proses Tanya jawab dalam sesi pelatihan					
9	Terdapat simulasi yang memudahkan saya dalam menguasai materi					
10	Tujuan pelatihan sesuai dengan kebutuhan saya dalam bekerja dan memiliki sasaaran yang jelas					
11	Setelah mengikuti pelatihan, anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat					
12	Saya semakin memahami dan menguasai cakupan kerja dari profesi saya					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LINGKUNGAN KERJA (X2)

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	ST	N	TS	STS
1	Suasana lingkungan kerja dapat memberi semangat yang tinggi kepada saya dalam setiap aktifitas yang dilakukan					
2	Saya sudah terbiasa dengan suara bising yang ditimbulkan mesin pengolahan kelapa sawit					
3	Komunikasi dan kekompakan antara karyawan sudah terjalin dengan baik					
4	Saya mampu menerima perbedaan pendapat dari rekan kerja yang lain					
5	Pimpinan bersikap adil dan tidak pilih kasih terhadap semua karyawan					
6	Para karyawan selalu berkomunikasi baik dengan atasan					
7	Fasilitas lingkungan kerja sudah sangat menunjang saya dalam aktivitas produksi					
8	Perusahaan selalu mengganti APD yang rusak atau yang sudah tidak standar ke yang lebih baru dan safety					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LAMPIRAN 2 TABULASI DATA

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	TOTAL
1	5	2	2	5	5	5	5	4	4	4	4	5	50
2	5	3	3	5	5	5	5	3	3	5	4	4	50
3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	46
5	5	4	2	4	5	4	4	1	2	4	5	5	45
6	5	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4	4	51
7	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	53
8	4	3	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	42
9	4	3	1	4	4	4	4	1	3	4	4	3	39
10	4	3	1	4	4	4	4	1	3	4	4	3	39
11	5	2	2	5	5	5	5	1	4	4	4	5	47
12	5	4	3	5	5	4	4	1	3	3	3	4	44
13	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	46
14	4	3	3	4	5	4	4	3	3	3	3	3	42
15	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	4	38
16	5	2	2	5	5	5	5	2	4	4	4	5	48
17	5	4	1	4	4	5	5	1	4	4	4	4	45
18	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	51
19	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	38
20	5	3	3	4	5	4	3	2	2	3	4	4	42
21	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	38
22	4	3	3	4	1	4	4	3	3	3	3	3	38
23	1	1	2	1	4	4	4	1	1	1	3	3	26
24	5	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	44
25	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	16
26	2	3	3	4	4	4	4	1	2	4	4	4	39
27	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
28	2	3	3	4	5	5	5	1	2	4	4	4	42
29	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	16
30	5	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	44
31	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	38
32	4	2	1	5	4	4	4	1	4	4	4	4	41
33	4	2	1	4	5	4	4	3	2	4	4	4	41
34	4	3	3	4	4	4	4	1	2	3	3	3	38
35	4	3	3	4	4	4	4	1	2	3	3	3	38
36	4	3	3	5	5	5	4	2	4	4	4	4	47
37	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4	40
38	4	3	3	3	4	3	4	2	3	4	4	3	40
39	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
40	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	37
41	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4	40
42	4	3	2	5	4	4	4	4	3	4	4	4	45
43	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	44
44	3	2	2	3	4	3	4	2	3	3	4	5	38
45	4	3	2	3	4	3	3	1	3	4	3	3	36
46	4	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	43
47	4	3	2	4	4	4	4	1	3	4	4	4	41

1. Hak Cipta:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



48	4	3	3	4	4	4	4	1	2	3	3	3	38
49	4	2	1	5	5	5	4	1	4	4	4	4	43
50	2	3	3	4	4	4	4	1	2	4	4	4	39
51	4	2	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	41
52	5	4	2	5	4	4	5	1	2	4	5	5	46
53	5	2	2	5	5	5	5	3	4	4	4	4	48
54	4	3	2	3	4	3	4	2	4	4	4	4	41
55	5	2	2	4	5	4	4	1	4	4	4	4	43
56	5	1	1	1	5	4	4	1	1	4	4	5	36
57	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	43
58	4	3	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	43
59	5	4	3	4	3	3	3	4	5	5	4	3	46
60	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	55
61	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	41
62	4	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	41
63	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	45
64	2	3	3	4	5	5	5	1	5	5	4	5	47
65	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	43
66	4	2	1	5	4	4	4	1	4	4	4	4	41
67	5	4	3	4	4	4	5	2	5	5	5	5	51
68	5	2	2	5	5	5	5	2	4	4	4	4	47
69	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	54
70	5	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	44
71	5	2	2	4	5	4	4	1	4	4	4	4	43
72	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	54
73	5	1	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	48
74	5	1	1	5	5	5	5	1	3	5	5	5	46
75	4	3	1	3	3	3	3	3	5	5	5	5	43
76	5	1	1	5	5	5	5	1	3	5	5	5	46
77	5	4	3	5	5	4	4	5	3	3	3	4	48
78	5	2	2	5	5	5	5	1	4	4	4	5	47
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
80	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	54
81	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	56
82	5	2	2	5	5	5	4	1	1	1	3	3	37
83	5	3	3	5	5	5	4	3	3	3	4	4	47
84	4	4	4	4	4	4	2	2	1	1	1	1	32
85	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	43
86	5	4	2	4	5	4	4	4	3	4	4	4	47
87	5	4	4	5	5	5	5	1	2	4	4	4	48
88	5	4	4	5	5	5	2	2	1	1	1	1	36
89	4	3	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	42
90	4	3	1	4	4	4	3	4	2	3	3	4	39
91	4	3	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	41
92	5	2	2	5	5	5	4	3	2	4	4	4	45

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan dan menyebutkan sumber.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL
1	5	2	4	5	4	2	4	4	30
2	5	5	4	5	4	4	4	4	35
3	4	1	4	4	4	4	1	4	26
4	4	1	4	4	4	4	1	4	26
5	4	4	2	4	4	4	4	4	30
6	4	4	3	4	4	4	4	4	31
7	4	4	3	4	4	4	4	4	31
8	3	3	3	3	3	3	2	3	23
9	3	4	3	4	4	1	3	4	26
10	3	4	3	4	4	1	3	4	26
11	5	2	4	5	4	2	4	4	30
12	3	3	4	4	4	2	3	4	27
13	4	4	3	4	4	3	4	4	30
14	4	4	3	4	4	3	4	4	30
15	4	4	4	4	4	2	4	4	30
16	5	2	4	5	4	2	4	4	30
17	2	3	2	4	3	2	2	4	22
18	4	4	5	4	3	3	3	4	30
19	4	4	2	4	2	4	2	4	26
20	4	4	2	2	4	4	4	4	28
21	4	4	3	3	4	1	1	4	24
22	2	3	2	3	2	3	3	2	20
23	5	1	1	2	2	3	2	4	20
24	4	4	4	4	4	2	2	4	28
25	1	2	5	5	5	3	4	2	27
26	4	4	4	4	3	2	2	2	25
27	3	3	2	2	2	2	2	2	18
28	3	3	3	3	2	2	2	2	20
29	1	2	5	5	5	3	4	2	27
30	4	4	2	2	4	4	2	2	24
31	4	3	4	4	4	4	4	4	31
32	4	4	4	4	4	3	4	3	30
33	3	2	2	2	2	3	4	3	21
34	3	2	2	3	3	4	3	3	23
35	3	2	2	3	3	4	3	3	23
36	3	2	1	2	2	4	3	3	20
37	4	2	4	5	4	4	2	3	28
38	3	2	2	2	3	3	3	3	21
39	4	3	3	3	3	2	2	3	23
40	2	3	3	2	3	3	4	3	23
41	4	2	4	5	4	4	2	3	28
42	3	2	3	3	3	3	3	3	23



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

43	3	3	4	3	3	4	3	3	26
44	3	3	3	3	3	3	3	3	24
45	4	3	3	3	3	4	2	3	25
46	3	3	2	3	3	3	3	3	23
47	3	3	3	3	3	3	3	3	24
48	3	2	2	3	3	3	3	3	22
49	3	4	4	4	4	3	3	3	28
50	4	4	4	4	3	3	3	3	28
51	3	3	2	3	2	3	3	3	22
52	4	4	2	4	4	4	4	4	30
53	4	4	3	4	4	4	4	4	31
54	4	3	3	4	3	4	4	4	29
55	4	3	4	4	4	4	4	4	31
56	4	4	4	4	4	4	4	4	32
57	4	4	4	4	4	4	4	4	32
58	4	4	4	4	4	4	4	4	32
59	5	5	5	5	5	5	4	4	38
60	4	4	4	3	4	4	4	4	31
61	4	4	4	4	4	4	4	4	32
62	3	3	3	3	2	2	4	4	24
63	2	3	3	2	3	3	3	3	22
64	4	4	4	4	4	3	4	4	31
65	4	4	4	4	4	4	4	4	32
66	4	5	5	5	4	3	4	4	34
67	4	3	3	4	4	2	4	5	29
68	4	4	3	4	4	4	4	4	31
69	4	4	3	4	4	4	4	4	31
70	4	4	3	4	4	4	4	4	31
71	4	2	4	4	4	4	4	4	30
72	4	4	3	4	4	4	4	4	31
73	3	3	3	3	3	3	3	3	24
74	3	5	4	4	3	5	4	5	33
75	4	5	5	4	4	5	4	5	36
76	3	5	4	4	3	5	4	5	33
77	3	3	4	4	4	2	3	4	27
78	5	2	4	5	4	2	4	4	30
79	5	5	5	5	5	5	5	5	40
80	5	5	5	5	5	4	5	5	39
81	5	5	5	5	5	3	5	5	38
82	5	2	4	5	2	3	2	4	27
83	5	5	4	5	4	2	2	4	31
84	4	1	4	4	5	3	4	2	27
85	4	1	4	4	3	2	2	2	22

86	4	4	2	4	2	2	2	2	22
87	4	4	3	4	2	2	2	2	23
88	4	4	3	4	5	3	4	2	29
89	3	3	3	3	4	4	2	2	24
90	3	4	3	4	4	4	4	4	30
91	3	4	3	4	4	3	4	3	28
92	5	2	4	5	2	3	4	3	28

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTAL
1	5	4	2	4	5	5	5	5	5	5	45
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	47
6	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	47
7	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	47
8	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
9	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	38
10	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37
11	5	4	2	4	5	5	5	5	5	5	45
12	5	5	3	4	5	4	5	5	4	5	45
13	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	44
14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
15	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
16	5	4	2	1	4	5	5	5	5	5	41
17	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	46
18	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	45
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38
23	1	1	4	4	4	4	4	4	3	4	33
24	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
25	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	28
26	5	4	3	3	5	5	5	3	4	4	41
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	5	4	3	3	5	5	5	5	5	2	42
29	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	28
30	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
31	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	44
32	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
33	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	44
34	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	42

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

35	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	42
36	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	40
37	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	44
38	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
39	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
40	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	41
41	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	44
42	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
43	3	4	4	4	4	4	5	5	3	3	39
44	5	4	3	4	4	3	5	5	5	5	43
45	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	41
46	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
47	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
48	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	42
49	4	4	3	4	5	5	5	4	3	4	41
50	5	4	3	3	5	5	5	4	4	4	42
51	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
52	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
53	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	47
54	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
55	5	4	4	2	4	4	4	5	5	4	41
56	4	4	1	4	5	5	5	5	4	4	41
57	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	42
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	42
60	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	47
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
63	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
64	5	4	3	3	5	5	5	4	4	4	42
65	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	42
66	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	45
67	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
68	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	47
69	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	47
70	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	47
71	5	4	4	2	4	4	4	5	5	4	41
72	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	47
73	5	5	1	2	5	5	5	5	4	5	42
74	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	47
75	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
76	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	45
77	5	5	3	4	5	4	5	5	3	5	44

78	5	4	2	4	5	5	5	5	5	5	45
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
80	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	47
81	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47
82	5	4	2	4	5	4	4	4	3	4	39
83	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
84	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
85	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	41
86	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	43
87	5	5	4	4	5	5	5	5	5	2	45
88	5	5	4	4	5	3	3	3	3	3	38
89	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
90	4	5	3	3	3	5	5	5	4	3	40
91	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	38
92	5	4	2	4	5	4	4	5	4	5	42

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN 3

HASILUJI DATA MENGGUNAKAN SPSS VERSI 25

REKAP JAWABAN RESPONDEN

VARIABEL X1

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	3.3	3.3	3.3
	2	4	4.3	4.3	7.6
	3	3	3.3	3.3	10.9
	4	43	46.7	46.7	57.6
	5	39	42.4	42.4	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	5.4	5.4	5.4
	2	20	21.7	21.7	27.2
	3	42	45.7	45.7	72.8
	4	22	23.9	23.9	96.7
	5	3	3.3	3.3	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	15	16.3	16.3	16.3
	2	27	29.3	29.3	45.7
	3	29	31.5	31.5	77.2
	4	18	19.6	19.6	96.7
	5	3	3.3	3.3	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	5.4	5.4	5.4
	2	1	1.1	1.1	6.5
	3	12	13.0	13.0	19.6
	4	43	46.7	46.7	66.3
	5	31	33.7	33.7	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	3.3	3.3	3.3
	3	5	5.4	5.4	8.7
	4	45	48.9	48.9	57.6
	5	39	42.4	42.4	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

X1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.2	2.2	2.2
	3	14	15.2	15.2	17.4
	4	48	52.2	52.2	69.6
	5	28	30.4	30.4	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

X1.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	5.4	5.4	5.4
	3	12	13.0	13.0	18.5
	4	51	55.4	55.4	73.9
	5	24	26.1	26.1	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X1.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	33	35.9	35.9	35.9
	2	22	23.9	23.9	59.8
	3	18	19.6	19.6	79.3
	4	14	15.2	15.2	94.6
	5	5	5.4	5.4	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

X1.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	7.6	7.6	7.6
	2	21	22.8	22.8	30.4
	3	25	27.2	27.2	57.6
	4	32	34.8	34.8	92.4
	5	7	7.6	7.6	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

X1.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	6.5	6.5	6.5
	2	1	1.1	1.1	7.6
	3	18	19.6	19.6	27.2
	4	56	60.9	60.9	88.0
	5	11	12.0	12.0	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

X1.11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	4.3	4.3	4.3
	2	1	1.1	1.1	5.4
	3	18	19.6	19.6	25.0
	4	60	65.2	65.2	90.2
	5	9	9.8	9.8	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

X1.12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	4.3	4.3	4.3
	3	16	17.4	17.4	21.7
	4	56	60.9	60.9	82.6
	5	16	17.4	17.4	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

VARIABEL X2

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.2	2.2	2.2
	2	4	4.3	4.3	6.5
	3	27	29.3	29.3	35.9
	4	46	50.0	50.0	85.9
	5	13	14.1	14.1	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	5.4	5.4	5.4
	2	18	19.6	19.6	25.0
	3	23	25.0	25.0	50.0
	4	36	39.1	39.1	89.1
	5	10	10.9	10.9	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.2	2.2	2.2
	2	16	17.4	17.4	19.6
	3	30	32.6	32.6	52.2
	4	35	38.0	38.0	90.2
	5	9	9.8	9.8	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	9.8	9.8	9.8
	3	19	20.7	20.7	30.4
	4	47	51.1	51.1	81.5
	5	17	18.5	18.5	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	13	14.1	14.1	14.1
	3	23	25.0	25.0	39.1
	4	48	52.2	52.2	91.3
	5	8	8.7	8.7	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

X2.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	3.3	3.3	3.3
	2	19	20.7	20.7	23.9
	3	30	32.6	32.6	56.5
	4	35	38.0	38.0	94.6
	5	5	5.4	5.4	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

X2.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	3.3	3.3	3.3
	2	19	20.7	20.7	23.9
	3	21	22.8	22.8	46.7
	4	46	50.0	50.0	96.7
	5	3	3.3	3.3	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X2.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	13	14.1	14.1	14.1
	3	25	27.2	27.2	41.3
	4	47	51.1	51.1	92.4
	5	7	7.6	7.6	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

VARIABEL Y

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.1	1.1	1.1
	3	4	4.3	4.3	5.4
	4	35	38.0	38.0	43.5
	5	52	56.5	56.5	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.1	1.1	1.1
	3	10	10.9	10.9	12.0
	4	47	51.1	51.1	63.0
	5	34	37.0	37.0	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.2	2.2	2.2
	2	8	8.7	8.7	10.9
	3	18	19.6	19.6	30.4
	4	53	57.6	57.6	88.0
	5	11	12.0	12.0	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.1	1.1	1.1
	2	3	3.3	3.3	4.3
	3	15	16.3	16.3	20.7
	4	62	67.4	67.4	88.0
	5	11	12.0	12.0	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.2	2.2	2.2
	3	2	2.2	2.2	4.3
	4	46	50.0	50.0	54.3
	5	42	45.7	45.7	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	7.6	7.6	7.6
	4	49	53.3	53.3	60.9
	5	36	39.1	39.1	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	4.3	4.3	4.3
	4	40	43.5	43.5	47.8
	5	48	52.2	52.2	100.0
	Total	92	100.0	100.0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	6.5	6.5	6.5
	4	44	47.8	47.8	54.3
	5	42	45.7	45.7	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Y9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	10.9	10.9	10.9
	4	52	56.5	56.5	67.4
	5	30	32.6	32.6	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Y10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.2	2.2	2.2
	3	9	9.8	9.8	12.0
	4	53	57.6	57.6	69.6
	5	28	30.4	30.4	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

UJI VALIDITAS

VARIABEL X1

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.199	.052	.609**	.580**	.553**	.395**	.197	.393**	.394**	.408**	.402**	.701**
	Sig. (2-tailed)		.057	.622	.000	.000	.000	.000	.060	.000	.000	.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X1.2	Pearson Correlation	.199	1	.706**	.182	.037	.048	-.015	.394**	.104	.058	-.067	-.089	.386**
	Sig. (2-tailed)	.057		.000	.082	.727	.650	.888	.000	.326	.585	.527	.397	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X1.3	Pearson Correlation	.052	.706**	1	.099	.060	.087	-.017	.432**	-.047	-.095	-.202	-.159	.305**
	Sig. (2-tailed)	.622	.000		.349	.567	.410	.874	.000	.653	.367	.053	.130	.003
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X1.4	Pearson Correlation	.609**	.182	.099	1	.592**	.756**	.515**	.047	.369**	.370**	.366**	.362**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000	.082	.349		.000	.000	.000	.657	.000	.000	.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X1.5	Pearson Correlation	.580**	.037	.060	.592**	1	.775**	.558**	.004	.253*	.370**	.435**	.509**	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000	.727	.567	.000		.000	.000	.969	.015	.000	.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X1.6	Pearson Correlation	.553**	.048	.087	.756**	.775**	1	.691**	-.026	.313**	.356**	.415**	.463**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000	.650	.410	.000	.000		.000	.803	.002	.001	.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X1.7	Pearson Correlation	.395**	-.015	-.017	.515**	.558**	.691**	1	.004	.486**	.625**	.692**	.644**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000	.888	.874	.000	.000	.000		.967	.000	.000	.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



X1.8	Pearson Correlation	.197	.394**	.432**	.047	.004	-.026	.004	1	.222*	.096	.000	.027	.390**
	Sig. (2-tailed)	.060	.000	.000	.657	.969	.803	.967		.033	.363	1.000	.797	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X1.9	Pearson Correlation	.393**	.104	-.047	.369**	.253*	.313**	.486**	.222*	1	.685**	.563**	.514**	.669**
	Sig. (2-tailed)	.000	.326	.653	.000	.015	.002	.000	.033		.000	.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X1.10	Pearson Correlation	.394**	.058	-.095	.370**	.370**	.356**	.625**	.096	.685**	1	.866**	.738**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000	.585	.367	.000	.000	.001	.000	.363	.000		.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X1.11	Pearson Correlation	.408**	-.067	-.202	.366**	.435**	.415**	.692**	.000	.563**	.866**	1	.847**	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000	.527	.053	.000	.000	.000	.000	1.000	.000	.000		.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X1.12	Pearson Correlation	.402**	-.089	-.159	.362**	.509**	.463**	.644**	.027	.514**	.738**	.847**	1	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000	.397	.130	.000	.000	.000	.000	.797	.000	.000	.000		.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.701**	.386**	.305**	.704**	.672**	.706**	.723**	.390**	.669**	.725**	.690**	.682**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Dilarang mengutip atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

VARIABEL X2

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

		Correlations								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.199	.272**	.449**	.223	.111	.140	.446**	.544**
	Sig. (2-tailed)		.057	.009	.000	.033	.294	.182	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X2.2	Pearson Correlation	.199	1	.224*	.214*	.284**	.215*	.365**	.410**	.602**
	Sig. (2-tailed)	.057		.032	.040	.006	.040	.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X2.3	Pearson Correlation	.272**	.224*	1	.709**	.568**	.107	.308**	.301**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.009	.032		.000	.000	.310	.003	.004	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X2.4	Pearson Correlation	.449**	.214*	.709**	1	.530**	.032	.309**	.359**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000	.040	.000		.000	.765	.003	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X2.5	Pearson Correlation	.223	.284**	.568**	.530**	1	.205	.456**	.335**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.033	.006	.000	.000		.050	.000	.001	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X2.6	Pearson Correlation	.111	.215*	.107	.032	.205	1	.333**	.273**	.460**
	Sig. (2-tailed)	.294	.040	.310	.765	.050		.001	.008	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X2.7	Pearson Correlation	.140	.365**	.308**	.309**	.456**	.333**	1	.433**	.668**
	Sig. (2-tailed)	.182	.000	.003	.003	.000	.001		.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X2.8	Pearson Correlation	.446**	.410**	.301**	.359**	.335**	.273**	.433**	1	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000	.001	.008	.000		.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
TOTAL	Pearson Correlation	.544**	.602**	.686**	.699**	.704**	.460**	.668**	.694**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VARIABEL Y

		Correlations										
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.609**	.113	.099	.505**	.310**	.397**	.377**	.542**	.319**	.721**
	Sig. (2-tailed)		.000	.284	.348	.000	.003	.000	.000	.000	.002	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Y2	Pearson Correlation	.609**	1	.286**	.256**	.299**	.183	.258**	.291**	.252**	-.031	.598**
	Sig. (2-tailed)	.000		.006	.014	.004	.081	.013	.005	.016	.766	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Y3	Pearson Correlation	.113	.286**	1	.550**	.084	-.059	-.089	-.034	.126	-.042	.394**
	Sig. (2-tailed)	.284	.006		.000	.423	.578	.400	.748	.230	.693	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Y4	Pearson Correlation	.099	.256**	.550**	1	.292**	.028	.033	.028	.070	.162	.468**
	Sig. (2-tailed)	.348	.014	.000		.005	.791	.758	.793	.505	.122	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Y5	Pearson Correlation	.505**	.299**	.084	.292**	1	.576**	.461**	.388**	.304**	.227**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.423	.005		.000	.000	.000	.003	.029	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Y6	Pearson Correlation	.310**	.183	-.059	.028	.576**	1	.622**	.432**	.423**	.192	.590**
	Sig. (2-tailed)	.003	.081	.578	.791	.000		.000	.000	.000	.067	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Y7	Pearson Correlation	.397**	.258**	-.089	.033	.461**	.622**	1	.641**	.525**	.298**	.659**
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.400	.758	.000	.000		.000	.000	.004	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Y8	Pearson Correlation	.377**	.291**	-.034	.028	.388**	.432**	.641**	1	.580**	.319**	.647**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.748	.793	.000	.000	.000		.000	.002	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Y9	Pearson Correlation	.542**	.252**	.126	.070	.304**	.423**	.525**	.580**	1	.327**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000	.016	.230	.505	.003	.000	.000	.000		.001	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Y10	Pearson Correlation	.319**	-.031	-.042	.162	.227**	.192	.298**	.319**	.327**	1	.457**
	Sig. (2-tailed)	.002	.766	.693	.122	.029	.067	.004	.002	.001		.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
TOTAL	Pearson Correlation	.721**	.598**	.394**	.468**	.686**	.590**	.659**	.647**	.682**	.457**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UJI RELIABILITAS

VARIABEL X1

Reliability Statistics	
Reliability Statistics	N of Items
Cronbach's Alpha	N of Items
.833	12

VARIABEL X2

Reliability Statistics	
	Cronbach's
Cronbach's Alpha	Alpha
.780	.780

VARIABEL Y

Reliability Statistics	
	Cronbach's
Cronbach's Alpha	Alpha
.778	.778

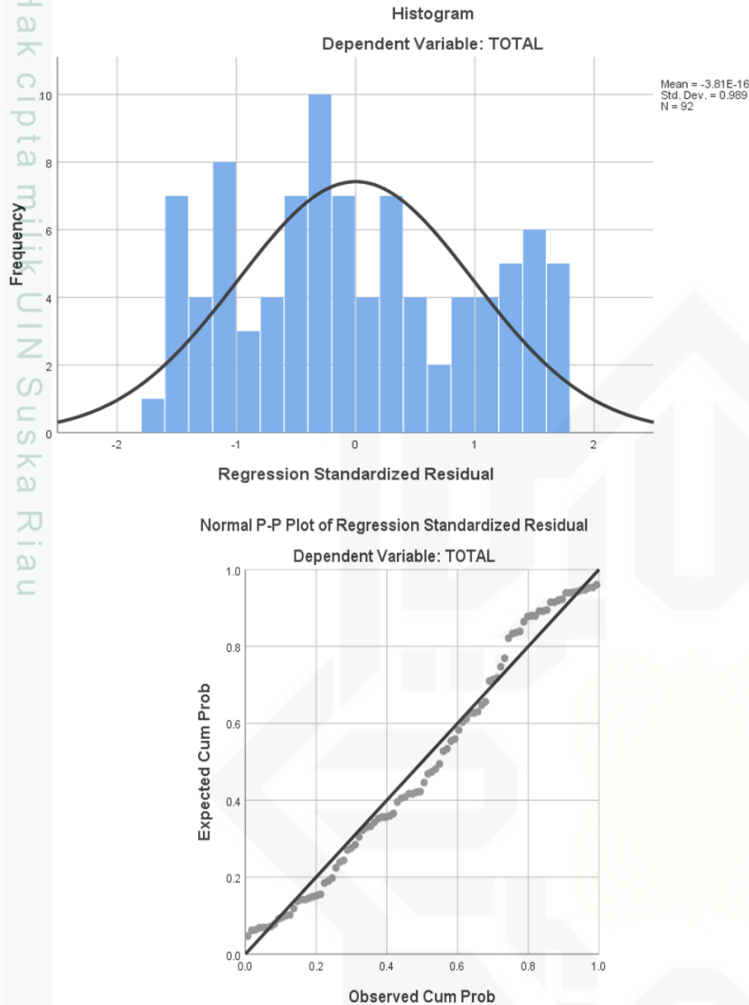
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UJI ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Standardized Residual
N		92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98894994
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.078
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.084 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

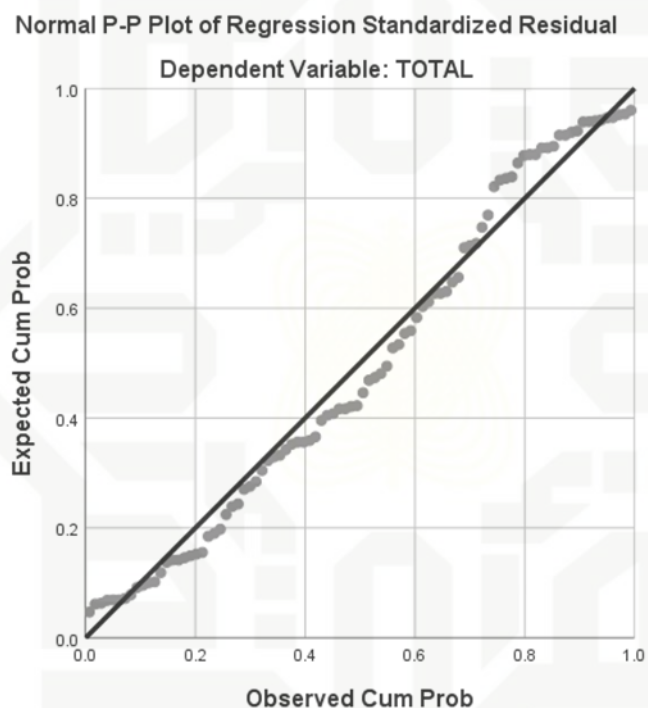
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.680	1.736		11.337	.000		
	PELATIHAN	.435	.037	.752	11.667	.000	.844	1.185
	LINGKUNGAN KERJA	.138	.055	.162	2.519	.014	.844	1.185

a. Dependent Variable: TOTAL

UJI HETEROKEDASTISITAS



UJI AUTOKORELASI

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.830 ^a	.688	.681	2.218	1.915

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.680	1.736		11.337	.000
	PELATIHAN	.435	.037	.752	11.667	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.138	.055	.162	2.519	.014

a. Dependent Variable: KINERJA

UJI HIPOTESIS

UJI SIMULTAN

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	965.901	2	482.950	98.189	.000 ^b
	Residual	437.752	89	4.919		
	Total	1403.652	91			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN

UJI PARSIAL

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.680	1.736		11.337	.000
	PELATIHAN	.435	.037	.752	11.667	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.138	.055	.162	2.519	.014

a. Dependent Variable: KINERJA

UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	.688	.681	2.218

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN 4

F TABEL

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 - 40)

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN 5

T TABEL

1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 - 80)

df	Pr 0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 - 80)

df	Pr 0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/880/2021
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : **Izin Riset**

Pekanbaru, 04 Februari 2021 M
21 Jumadil Akhir 1442 H

Kepada
Yth. Pimpinan
PT. Langgak Inti Lestari Rokan Hulu
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Via Ayu Permadani
NIM. : 11771200303
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: **"Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lenggak Inti Lestari Rokan Hulu"** Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan.

Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512 198903 1 003

NIP. 19620512 198903 1 003

Undang-Undang

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PT. Langgak Inti Lestari

Pabrik Pengolahan Minyak Kelapa Sawit (CPO Mill)
Desa Koto Tandun, Rokan Hulu, Riau
Email : pt.langgak.inti.lestari@gmail.com

Nomor : 112 /EXT/MILL-LIL/V/2021	Koto Tandun, 21 Mei 2021
Kepada Yth, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau (UIN SUSKA) Di- <u>Pekanbaru</u>	Dari : PT. Langgak Inti Lestari

Hal : **Surat Keterangan**

Dengan hormat,


Dengan ini kami terangkan bahwa mahasiswa/i yang tersebut dibawah ini :

Nama : VIA AYU PERMADANI
NIM : 11771200303
Jurusan : MANAGEMENT
Semester : VIII (DELAPAN)

Bahwa mahasiswa/i diatas telah selesai melakukan Penelitian di PMKS PT. Langgak Inti Lestari dengan judul " **Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Langgak Inti Lestari Rokan Hulu** ",
Perusahaan mengucapkan terima kasih atas dedikasi yang bersangkutan selama melakukan Penelitian di PT. Langgak Inti Lestari.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,


YULIUS
HRD Head

Cc :
- File.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PT. Langgak Inti Lestari

Pabrik Pengolahan Minyak Kelapa Sawit (CPO Mill)
Desa Koto Tandun, Rokan Hulu, Riau
Email : pt.langgak.inti.lestari@gmail.com

Nomor : 038 /EXT/MILL-LIL/II/2021

Koto Tandun, 16 Februari 2021

Kepada Yth,
**Universitas Islam Negeri Sultan
Syarif Kasim Riau Fakultas Ekonomi
Dan Ilmu Sosial**

Dari :
PT. Langgak Inti Lestari

Di-
Tempat

Hal : **Izin Melakukan Riset**

Dengan hormat,

Menindak lanjuti surat dari Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/880/2021 Tanggal 04 Februari 2021 Perihal Izin Riset , maka bersama ini kami sampaikan bahwa kami menerima dan menyetujui mahasiswa/i bapak/ibu untuk melakukan Riset pada PMKS PT. Langgak Inti Lestari, adapun dengan data sebagai berikut :

No	NIM	Nama	Jurusan	Semester
1	11771200303	VIA AYU PERMADANI	MANAJEMEN	VII (TUJUH)

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,


PT. Langgak Inti Lestari
YULIUS
HRD

Cc :
- File.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BIOGRAFI PENULIS



Via Ayu Permadani, yang akrab dipanggil Via, perempuan kelahiran Dayo, 09 Desember 1999. Beralamat di Desa Dayo, RT 14 RW 03 Dusun Sungai Bungo, Kecamatan Tandun, Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau. Merupakan anak ke Enam dari pasangan Bapak Sobari dan Tati Rohani dari enam bersaudara.

Penulis memulai jenjang pendidikan sekolah dasar pada tahun 2005 di SDN 007 TANDUN dan tamat pada tahun 2011. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMPN 2 TANDUN dan menamatkan pendidikan pada tahun 2014. Lalu penulis melanjutkan pendidikan di SMAN 2 TANDUN dan menamatkan pendidikan pada tahun 2017. Tahun 2017 penulis melanjutkan pendidikan Strata Satu (S1) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial tepatnya pada Program Studi S1 Manajemen dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan di PTPN V Kebun Sei Tapung Rokan Hulu. lalu melaksanakan Kuliah Kerja Nyata di Desa Dayo kecamatan Tandun, Kabupaten Rokan Hulu.

Pada tanggal 13 Januari 2021 penulis mengikuti ujian Seminar Proposal, kemudian pada Tanggal 08 Juni 2021 penulis mengikuti ujian Oral Comprehensive dan dinyatakan LULUS Sebagai Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.